

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Volný pohyb pracovníků ve vybraných zemích Evropské unie

Free Movement of Workers in Selected European Union Countries

Student: Lucie Zlochová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra evropské integrace

## Zadání bakalářské práce

Student: **Lucie Zlochová**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **6210R004 Eurospráva**  
Téma: **Volný pohyb pracovníků ve vybraných zemích Evropské unie**  
**Free Movement of Workers in Selected European Union Countries**  
Jazyk vypracování: **čeština**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretická východiska vnitřního trhu Evropské unie
  3. Volný pohyb pracovníků v Evropské unii
  4. Analýza a komparace volného pohybu pracovníků ve vybraných zemích Evropské unie
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

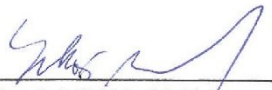
KRÁL, Richard a kol. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2012. 214 s. ISBN 978-80-87146-52-1.  
KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU*. Praha: Leges, 2014. 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.  
ŠÍŠKOVÁ, Naděžda a kol. *Evropské právo 2 – Jednotný vnitřní trh*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 264 s. ISBN 978-80-7357-949-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Bc. Monika Mynarzová, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017

  
Ing. Lukáš Melecký, Ph.D.  
vedoucí katedry



  
prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

**Prohlášení**

*„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Přílohy, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.“*

V Ostravě dne 5.5. 2017



Lucie Zlochová

## **Poděkování**

Děkuji Ing. Bc. Monice Mynarzove, Ph.D. za ochotu a trpělivou pomoc, kterou mi poskytla při vypracování bakalářské práce. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat svému příteli a své rodině za možnost studovat a za velkou podporu po celou dobu studia.

## Obsah

1	Úvod .....	7
2	Teoretická východiska vnitřního trhu Evropské unie.....	9
2.1	Historie vnitřního trhu .....	9
2.2	Svobody vnitřního trhu .....	12
2.2.1	Volný pohyb osob .....	12
2.2.2	Volný pohyb služeb.....	14
2.2.3	Volný pohyb zboží .....	17
2.2.4	Volný pohyb kapitálu .....	20
2.2.5	Volný pohyb poznatků .....	21
2.3	Principy fungování vnitřního trhu EU .....	23
3	Volný pohyb pracovníků v Evropské unii.....	24
3.1	Definice pojmu pracovník .....	27
3.2	Výjimky z volného pohybu osob.....	27
3.3	Přechodná období pro volný pohyb pracovníků.....	28
3.4	Uznávání kvalifikací a vzdělávání v Evropské unii .....	30
3.5	Evropský portál pracovní mobility .....	31
4	Analýza a komparace volného pohybu pracovníků ve vybraných zemích Evropské unie . .....	33
4.1	Politika zaměstnanosti a pracovní podmínky v České republice .....	34
4.2	Politika zaměstnanosti a pracovní podmínky v Německu.....	37
4.3	Vybrané indikátory trhu práce České republiky a Německa a jejich komparace.....	40
4.3.1	Vývoj míry nezaměstnanosti .....	40
4.3.2	Výdaje na podporu zaměstnanosti.....	42
4.3.3	Vývoj minimální mzdy.....	44
4.3.4	Míra nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	45
4.4	Analýza a komparace volného pohybu pracovníků v České republice a v Německu.....	46
4.4.1	Pracovní migrace občanů EU .....	46

4.4.2	Míra nezaměstnanosti občanů EU .....	48
4.4.3	Míra zaměstnanosti občanů EU pobývajících/žijících v České republice a v Německu.....	49
4.5	Návrhy a doporučení .....	50
5.	Závěr.....	52
	Seznam použité literatury.....	54
	Seznam zkratek .....	57
	Seznam tabulek .....	59
	Seznam grafů.....	60

# 1 Úvod

Vytvoření vnitřního trhu Evropské unie je považováno za jeden z největších úspěchů evropské integrace. V roce 1957 byly položeny základy projektu vnitřního trhu, a to Smlouvou o Evropském hospodářském společenství. Od položení základního kamene vnitřního trhu, si projekt prošel značnými změnami a vývojem. Vytvoření, a samotná existence vnitřního trhu vedla k efektivnější alokaci kapitálu, rychlejší mobilitě zboží, služeb, osob a poznatků, což přispělo především k usnadnění vzájemného obchodu mezi členskými zeměmi. Obchod mezi členskými státy probíhá bez jakýchkoliv překážek, a mohou mezi sebou tedy obchodovat stejně snadno, jako dříve na vnitrostátní úrovni. Díky těmto svobodám došlo také ke zlepšení komunikace mezi členskými státy EU.

Mezi nejvýznamnější oblasti v rámci vnitřního trhu patří uvolnění pohybu osob, což je jedna ze čtyř svobod. S touto svobodou se původně počítalo pouze v souvislosti s osobami ekonomicky aktivními, ale později byla rozšířena na všechny kategorie občanů, tedy i těch ekonomicky neaktivních. Ve své bakalářské práci se zaměřuji právě na kategorii volného pohybu osob - a to volného pohybu pracovníků a osob hledajících práci ve vybraných zemích Evropské unie.

Pro účely této bakalářské práce jsem se zaměřila na dvě země - Německo a Českou republiku. Německo jsem si vybrala proto, že je to pro pracující obyvatelstvo jedna z nejvlukrativnějších zemí v EU. Je zde nízká míra nezaměstnanosti, vysoká minimální mzda, vysoká životní úroveň a bohatý sociální systém. Českou republiku jsem zvolila především proto, že jsem se zde narodila a z ekonomického hlediska mi připadá zajímavé srovnávat tyto dvě rozdílné země, ať už velikostí nebo nastaveným systémem. Cílem práce je zhodnotit situaci na pracovním trhu vybraných zemích Evropské unie prizmatem volného pohybu pracovníků, a následně navrhnout doporučení na zefektivnění pracovního trhu v těchto zemích.

Po úvodu následuje druhá kapitola s názvem Teoretická východiska vnitřního trhu Evropské unie. V kapitole je popsána historie vnitřního trhu Evropské unie přičemž je kladen důraz na jeho utváření, a na jednotlivé stupně ekonomické integrace, kterých je součástí. Dále se zde podrobněji věnuji čtyřem svobodám jednotného vnitřního trhu, a okrajově je také zmíněna potenciální pátá svoboda – volný pohyb poznatků. V neposlední řadě se věnuji principům fungování vnitřního trhu Evropské unie.

V další kapitole je vymezen prostor pro volný pohyb pracovníků v Evropské unii, je zde definován pojem pracovníka, určeny výjimky z volného pohybu osob, jsou zde vymezena

přechodná období pro volný pohyb pracovníků a také je zde popsán postup uznávání kvalifikací v členských státech EU.

V rámci čtvrté kapitoly je věnována pozornost analýze pracovního trhu v České republice a v Německu. Po provedení analýzy několika vybraných indikátorů týkajících se zaměstnanosti a pracovního trhu v dané zemi následuje komparace zjištěných výsledků. V kapitole jsou také zanalyzovány tyto dvě země z hlediska pracovní migrace, tedy kolik občanů jiného členského státu Evropské unie, přišlo do České republiky či do Německa za novými pracovními příležitostmi. Součástí této kapitoly jsou také opatření a návrhy na zlepšení pracovního trhu v České republice a v Německu na základě zjištěných skutečností.

Pro účely bakalářské práce bylo zvoleno několik metod k dosažení stanoveného cíle práce, a to analýza a komparace. Veškerá data jsou zpracována za jedenáctileté časové období, tedy od roku 2005 do roku 2016 kvůli lepší vypovídající hodnotě a také proto, že Česká republika v roce 2005 byla již prvním rokem členem Evropské unie. Analýza vychází z dat z Eurostatu, Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Úřadu práce ČR, z Evropského portálu pracovní mobility (EURES) a z německého portálu úřadu práce – Bundesagentur für Arbeit.



## 2 Teoretická východiska vnitřního trhu Evropské unie

Tato kapitola je věnována především charakteristice vnitřního trhu společně se zaměřením se na jeho postupný vývoj a na čtyři základní svobody vnitřního trhu, a to volného pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu

Integrace je jev, se kterým se zde setkáváme až v období po 2. světové válce. Hospodářskou integrací nazýváme proces, který souvisí s odstraňováním překážek, které stěžují vzájemné ekonomické a zejména obchodní styky mezi státy určitého regionu (Urban, 2002). Eva Cihelková (2011) definuje mezinárodní integraci jako *„jakékoliv spojování do té doby samostatných aktérů do širších celků, které disponují novými nástroji k řešení společných zájmů.“* Tedy díky integračnímu procesu se doposud oddělené národní trhy propojují a pomalu slučují, což má za následek vznik většího a rozsáhlejšího trhu, který přináší výhody všem zúčastněným státům. Tímto pojmem nazýváme období vymezené zhruba od roku 1968, kdy se datuje vznik celní unie, až do podepsání Jednotného evropského aktu (JEA). Pro lepší pochopení problematiky se dostaneme do samé historie společného trhu představující klíčové dokumenty, na jejichž základě byl vytvářen. Pokroku při vytváření funkčního vnitřního trhu bránily tři hlavní bariéry – fyzické, technické a daňové, které poprvé popsala Bílá kniha o dokončení vnitřního trhu (1985). Bílá kniha se stala základem pro modifikaci primárního práva v podobě přijetí Jednotného evropského aktu (1987). JEA stanovil časový horizont pro uskutečnění jednotného vnitřního trhu, který měl být zaveden do 1. 1. 1993 (Šišková a kol., 2012).

### 2.1 Historie vnitřního trhu

Vznik vnitřního trhu je zakotven již v Římských smlouvách, které byly podepsány v roce 1957. Tehdejší členské země si jako jeden z prioritních cílů určily završení vnitřního trhu do 12 let, tedy do roku 1969. Tento cíl se však později ukázal jako nedosažitelný. Dne 1. 7. 1968 byly úspěšně odstraněny překážky v podobě cel a kvót ve vzájemném obchodě, a následně byl zaveden společný celní sazebník určený pro obchod se třetími zeměmi. Počínaje tímto datem dosáhlo Společenství stavu, který vyžadoval zřizovací smlouvy, a to téměř ve všech oblastech, kromě zemědělství. O společném trhu lze psát jako o nejstarší historické etapě vývoje Společenství (Šišková a kol., 2012).

Evropské společenství si prošlo několikaletým procesem, při němž se vytváří nové integrační seskupení z původních zakladatelských subjektů. Seskupení jsou vytvářena na

základě míry pravomocí, přenesených z úrovně zakladatelských subjektů na úroveň nově vytvořeného integračního seskupení. Jak ve své knize *Teorie mezinárodní ekonomické integrace* popisuje docent Zlý, rozlišujeme 6 stupňů ekonomické integrace:

1. pásmo volného obchodu - členské státy odstraní překážky vzájemného obchodu a ponechají si svůj přístup k obchodování s nečlenskými státy;
2. celní unie – jedná se o oblast volného obchodu doplněnou o společnou obchodní politikou vůči nečlenským státům, která je prováděna především přes společný celní sazebník, určený k obchodování právě se třetími zeměmi.
3. společný trh - jedná se o celní unii doplněnou o uvolnění pohybu výrobních faktorů v rámci tohoto trhu. Pohyb výrobních faktorů však není zcela liberalizován a mezi členskými státy vytvářejícími Společný trh nadále zůstávají bariéry. Zmíněné bariéry jsou především fyzického (státní hranice), a technického typu (normy a předpisy).
4. vnitřní trh - v rámci vnitřního trhu dochází k úplné liberalizaci volného pohybu čtyř základních svobod, a to je volný pohyb zboží, služeb, kapitálu a osob. Jsou odstraněny fyzické, technické a také daňové bariéry bránící jejich pohybu.
5. hospodářská a měnová unie - koordinace hospodářské politiky, která je charakteristická pro vnitřní trh, je stále více nahrazována společnou hospodářskou politikou členských států. Stávající měny členských států jsou nahrazeny jednou společnou měnou.
6. politická unie - existující hospodářská a měnová unie je doplněna politickými institucemi, které přebírají plnou odpovědnost za fungování unie. Konečná podoba takovéto vytvořené unie může být buď federativního, nebo konfederativního typu.

I přes odstranění překážek v podobě cel a kvót členskými státy nadále bránily v obchodování tzv. mimotarifní bariéry – odlišné národní technické předpisy, nebo ochrana určitých profesí před zahraničními pracovními silami pomocí regulací. Je zde obsažen jak prvek vnitřní – čímž rozumíme odstranění překážek volného pohybu zboží mezi zúčastněnými státy; tak prvek vnější – společný celní tarif pro třetí země. Pokud schází vnější prvek, jedná se o zónu volného obchodu, kdy dotčené státy mezi sebou sice odstraňují překážky obchodu, ale navenek si každý stát tyto překážky upravuje samostatně a nezávisle na ostatních. Zóna

volného obchodu má jisté odlišnosti od celní unie, jako například: cirkulace v rámci zóny pouze toho zboží, které má svůj původ v tomto prostoru, a také nebezpečí vzniku tzv. obchodních odklonů.<sup>1</sup> Výše popsaný stav je druhý stupeň ekonomické integrace a je nazýván celní unií. Celní unií tedy chápeme jako prostor nebo zónu, jež je vytvořena na základě mezinárodní smlouvy (Zlý, 2006).

Nedostatky se projevovaly zejména u volného pohybu kapitálu, kde docházelo k obavám o jeho možném odlivu ze země. Tato situace byla ztížena na počátku sedmdesátých let 20. století vlivem ropných šoků a s tím souvisejícími ekonomickými a finančními problémy. Důsledky této stagnace měly dopad převážně na pokles ukazatelů výkonnosti ekonomiky a pokles zahraničních investic. Rostoucí konkurence ve světovém obchodě způsobila propad obchodní bilance. Tyto ekonomické problémy vedly ke ztrátě konkurenceschopnosti celého Společenství. Následné vytvoření společného trhu mělo přispět především ke dvěma stěžejním dlouhodobým cílům, jež definovala Šišková a kol. následovně:

- k podpoře lepšího využívání ekonomického potenciálu Společenství a
- k růstu celkové ekonomické prosperity,
- k napomáhání zlepšování vzájemných vztahů mezi evropskými státy.

Původně komunitární pilíř, který představuje postupně integrující se jádro Evropské unie je založen na realizaci čtyř základních svobod – volný pohyb zboží, volný pohyb osob, volný pohyb služeb a volný pohyb kapitálu. Samotný vývoj pilíře prošel nejrůznějšími etapami regionální ekonomické integrace. Nejstarší a zároveň původní etapou bylo právě vytvoření společného trhu. Slovní spojení společný trh je obecně chápán jako určitý stupeň mezistátní makroekonomické integrace mezi celní a hospodářskou unií. (Zlý, 2006)

Co se týče společného trhu v rámci nadstátních entit, je nutno uvést, že již první zřizovací smlouva, tj. Smlouva o založení ESUO – Pařížská smlouva z roku 1951, poukazuje na společný trh jako na jeden ze tří znaků a základních kamenů. Právě na těchto znacích je se společnými cíli a orgány Společenství založeno. Pařížská smlouva vymezila společný trh v jednom z článků negativním způsobem, a to tak, že určila skutečnosti, které jsou s tímto prostorem neslučitelné: (Fiala, Pitrová, 2003).

- dovozní nebo vývozní cla
- kvantitativní omezení vývozu a dovozu
- státní subvence nebo podpory

---

<sup>1</sup> Obchodní odklony – je to nepřírozený tok zboží přes hranice států s nejslabšími překážkami.

- zvláštní poplatky
- rozdělení trhu.

## 2.2 Svobody vnitřního trhu

Hlavním cílem a podstatou vnitřního trhu bylo především vytvoření území, v němž by existoval volný pohyb čtyř svobod, jak již bylo zmíněno výše, jedná se o volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu. Podpora a prohlubování těchto čtyř svobod pomáhá zejména hospodářskému růstu, zvyšování životní úrovně obyvatel a také zlepšuje pozice jednotlivých členských států v rámci mezinárodního postavení. V souvislosti s globalizací, a v době masového rozšíření nových informačních technologií, závisí postavení zemí v globálním soupeření na zcela nových faktorech. V zemích EU se začalo hovořit o tzv. znalostním trojúhelníku, který tvoří dosažená úroveň vzdělání společnosti, výsledky vědeckého výzkumu a rychlost zavádění nových poznatků do praxe. V těchto oblastech zatím Evropa zaostává, zejména za USA. To je důvod, proč Evropská rada na svém zasedání v březnu 2008 navrhla, aby ke stávajícím čtyřem svobodám byla dodána pátá svoboda - volný pohyb znalostí (Euroskop D, 2017).

### 2.2.1 Volný pohyb osob

Volný pohyb osob je v rámci Evropské unie velice široký pojem, kdy základ tvoří volný pohyb pracovních sil – pracovníků. Pokud jste chtěli překročit hranice před rokem 1968, museli jste nejdříve projít složitou kontrolou - revize zavazadel, předložení víza či pasu nebo dokonce následovala osobní prohlídka. Výše zmíněné překážky stály v cestě při hledání lepších pracovních příležitostí, možnosti vzdělávání se a usazování se v jakémkoliv členském státě. Jejich zrušení také výrazně napomohlo snižovat disparity v problematice týkající se nezaměstnanosti mezi členskými zeměmi (Šišková a kol., 2012).

První smlouva o ESUO<sup>2</sup> (1951) umožňovala pohyb pracovníků napříč členskými zeměmi v odvětvích, které byly upraveny smlouvou. Smlouva o založení EHS<sup>3</sup> (1957) zaručovala volný pohyb ekonomicky aktivních osob<sup>4</sup> neboli pracovníků, a to na celém území EHS. Záruka volného pohybu pracovníků byla již v této době chápána jako jeden z hlavních hospodářských faktorů pro vytvoření budoucího vnitřního trhu. Volný pohyb ekonomicky aktivních osob sice přispíval ke svobodě volného pohybu osob, ale v této době ještě nebyl

<sup>2</sup> ESUO – V roce 1951 byla podepsána Pařížská smlouva o založení Evropského sdružení uhlí a oceli. Signatáři byli Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko a Spolková republika Německo. Smlouva začala platit od 27. července 1952.

<sup>3</sup> Členské státy EHS – Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko.

<sup>4</sup> Ekonomicky aktivní osoby – zaměstnaní a nezaměstnaní. Postupně docházelo k rozšíření.

umožněn všem občanům EU, tak jak je tomu dnes. Po roce 1987 se okruh ekonomicky aktivních osob díky Jednotnému evropskému aktu rozrostl o studenty, důchodce a osoby žijící z nezávislého příjmu. Studenti, důchodci a ostatní nepracující osoby musí mít dostatek vlastních příjmů, tak aby nebyli zátěží pro systém sociální pomoci hostitelské země. Tyto osoby jsou rovněž vázány být zdravotně pojištěny, tak aby jejich pojistka pokryla všechna rizika, která jim v hostitelské zemi hrozí (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

Hlavní roli ve formování svobody volného pohybu osob začal sehrávat Soudní dvůr Evropské unie. Ten svými rozhodnutími a judikáty napomohl k rozšíření volného pohybu z primární cílové skupiny pracovníků na osoby. To se hned na počátku projevilo také v šířce interpretace čl. 39 Směrnice 1612/68, v níž byla zahrnuta sociální a individuální dimenze volného pohybu. Volný pohyb pracovníků již tak výlučně nesloužil jako pouhý nástroj k vytvoření vnitřního trhu (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

Až přijetí Maastrichtské smlouvy v roce 1992 umožnilo volný pohyb všech osob. Smlouva zavedla občanství Unie (každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských zemí) a tím i právo každého obyvatele členského státu na volný pobyt a pohyb na území členských států. Hlavním cílem právní úpravy této svobody je zajistit rovnocenný přístup členských států k příslušníkům z jiných států jako ke svým vlastním občanům (Urban, 2002).

Po roce 1994 se tato svoboda dotkla také občanů zemí Evropského hospodářského prostoru. Bylo nezbytné zrušit omezování pracovních sil v souvislosti se zemí původu. Tuto diskriminaci rozšířila Amsterodamská smlouva, která vešla v platnost 1. května 1999, o diskriminaci na základě pohlaví, víry, sexuální orientace, věku či etnického původu. Hostitelský stát by měl zajistit všem občanům Unie rovnocenné podmínky. I zde existují výjimky z důvodu porušení veřejného pořádku, zdraví či bezpečnosti, nebo v zaměstnání ve veřejných službách (Urban, 2002).

Právo pohybu upravuje článek 21 Smlouvy o fungování Evropské unie a zakládá přímo použitelné právo volného pohybu v rámci EU. Občané se tohoto práva mohou dovolávat i proti svému státu. Směrnice o volném pohybu podrobně reguluje některé dílčí aspekty, které jsou spojené se svobodou pohybu. Omezeny jsou například formality, které jsou nezbytné k překročení hranic mezi členskými státy s tím, že po občanech Evropské unie může být vyžadován průkaz totožnosti nebo cestovní pas. Dále volný pohyb osob zahrnuje právo pobytu, které rovněž vychází z článku 21 Smlouvy o fungování Evropské unie, a bližší

podmínky stanovuje směrnice o volném pohybu. Ve směrnici jsou rozlišovány tři režimy pobytu v hostitelské zemi, jenž ve své knize definuje také Urban, 2002:

1. přechodný pobyt do tří měsíců,
2. dlouhodobý pobyt (do pěti let),
3. trvalý pobyt.

Přeshraniční a přechodný pobyt, který je uskutečněn do tří měsíců není vázaný na žádné podmínky, a osoba, které tohoto práva využívá musí disponovat pouze platným průkazem totožnosti, nebo platným cestovním dokladem (pasem), jak je stanoveno v článku 6 zmíněné směrnice. Osoby využívající práva na přeshraniční či přechodný pobyt do tří měsíců nemají nárok na sociální pomoc, což je definováno v článku 24 dané směrnice. Co se týče dlouhodobého pobytu, zde je omezena kategorie osob, kterých se to přímo týká. Kategorii osob dělíme následovně:

1. osoby, které působí v hostitelské zemi jako zaměstnanci nebo OSVČ,
2. osoby, které disponují dostatkem prostředků, a disponují zdravotním pojištěním (z důvodu zatěžování sociálního systému hostitelské země),
3. osoby, které jsou zapsány ke studiu na hostitelském státě financované nebo akreditované škole a disponují zdravotním pojištěním.

V neposlední řadě mají občané EU právo trvalého pobytu, kterým nabude migrující osoba po pěti letech nepřetržitého pobytu v dané zemi. Pro takové osoby neplatí povinnost disponovat dostatečnými financemi. Právo trvalého pobytu zaniká po dvou letech nepřítomnosti v hostitelské zemi (Šišková, a kol., 2012).

### **2.2.2 Volný pohyb služeb**

Volný pohyb služeb je v rámci EU definován ve Smlouvě o fungování EU v 56. – 62. článku. Služba je vymezena jako výkon, který je poskytovaný z pravidla za finanční odměnu (úplatu), a zahrnuje zejména činnosti průmyslové, obchodní a řemeslné povahy, ale také činnosti týkající se oblasti svobodného povolání. Volný pohyb služeb představuje svobodu v EU, kdy poskytovatel může poskytovat své služby a provozovat svoji činnost v kterémkoli jiném členském státě za stejných podmínek, jako mají poskytovatelé služeb tohoto daného státu. Služba může být poskytována buď usazením v daném státě, či přes hranice několika států (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

Oficiálně byl volný pohyb služeb umožněn v roce 1970 s jedním velkým omezením. Bylo vyžadováno respektování regulačních předpisů hostitelské země. Toto omezení se dotklo

především výkonu určitých profesí či oprávnění zřizovat a provozovat určité podniky (např. banky a pojišťovny). Překonání tohoto problému vyžadovalo především následující úkony:

- dohodu o uznávání kvalifikace nabyté v jiné členské zemi
- harmonizaci podmínek pro zřizování a provoz živností a podniků.

Hlavním argumentem byl ohled na spotřebitele, především v ohledu na jeho zdraví, bezpečnost a jistotu. Vzhledem k velkému rozsahu sektoru služeb, se jednotlivé podmínky různých jeho segmentů velmi lišily. Příkladem těchto odlišných segmentů může být například segment telekomunikací a segment cestovního ruchu. Nejdříve bylo třeba eliminovat překážky volného pohybu služeb přes hranice, které se jevily jako ty nejzávažnější (diskriminace na základě státní příslušnosti aj.) a potom pokračovat podle jednotlivých kategorií služeb. Tento postup se nazývá sektorovým přístupem, protože je postupováno po jednotlivých kategoriích služeb. Přednost měly služby, jejichž osvobození mělo usnadnit volný pohyb zboží a konkurenci na těchto trzích. Sektorový přístup také zohledňoval fakt, že sektor služeb se velmi rychle rozvíjí a rozpíná a objevují se v něm dříve neznámé služby (Informačními technologie), jež nabízí značné příležitosti pro zvýšení zaměstnanosti v dané zemi. Pohyb služeb byl v každé zemi také omezen národními regulačními předpisy, jež byly zavedeny v jednotlivých zemích mnohem dříve, než vznikla EU. Jelikož národní regulační předpisy byly mnohem přísnější, muselo být rozhodnuto, které z těchto předpisů budou směrodatné a byly mnohem přísnější a detailnější než na trhu zboží (např. předpisy, které se týkají bankovníctví, služeb v dopravě, ubytovacích a pohostinských služeb, opravárenských služeb pro podniky i domácnosti). Sektorový přístup se dotkl tří důležitých segmentů služeb, jak definovala Šišková (2002), jedná se o následující sektory:

- bankovní a pojišťovací služby,
- dopravní služby,
- finanční služby.

Liberalizace trhu bankovních a pojišťovacích služeb se musela vypořádat s přísným regulačním režimem. Udělovat oprávnění podnikat v tomto sektoru bylo výlučnou záležitostí každého státu. To nebránilo vstupu zahraničním bankám, které se ovšem musely přizpůsobit domácím podmínkám. Liberalizace bankovních služeb byla provedena na základě dvou směrnic, a to v roce 1977 a poté v roce 1989. Díky těmto směrnicím následně došlo k otevření příslušného trhu, jak v roce 2002 ve své knize *Evropské právo 2* definovala Šišková:

1. harmonizace podmínek, za nichž může být v členském státě banka zřízena a provozována její činnost, na základě udělené licence (evropský pas),

2. bylo rozhodnuto, že po udělení licence banku bude kontrolovat orgán domovského státu (stát, v němž má banka sídlo) a byl přesně stanoven rozsah předmětu kontroly,
3. bylo rozhodnuto, že všechny členské státy budou vzájemně uznávat výsledky kontroly prováděné orgány domovského státu.

Velkým pozitivem tohoto rozhodnutí bylo zvýšení konkurence na evropském trhu bankovních služeb a došlo také k otevření prostoru pro volný pohyb kapitálu. Velkým negativem, jež se daným rozhodnutím projevilo, bylo především usnadnění praní špinavých peněz. Tento problém se snažila EU minimalizovat a to pomocí vydání další směrnice, která bankovní instituce zavazovala zjišťovat totožnost každé transakce. Otevření trhů dopravních služeb postupovalo velice pomalu i přesto, že dopravní propojení jednotlivých členských zemí má klíčový význam pro rozvoj obchodu mezi nimi. Římskou smlouvou bylo stanoveno zavedení volného přístupu k poskytování dopravních služeb uvnitř každého členského státu také dopravcům z jiných členských zemí, jež se budou řídit společnými pravidly. Tomu bránilo několik výrazných problémů, také to, že segmenty trhu se otvíraly postupně. Až koncem 90. let byly odstraněny kvóty na trhu a otevřen přístup na domácí dopravní trhy i subjektům z ostatních členských zemí (Euroskop B., 2017).

Liberalizace trhů finančních služeb byl velmi náročný a naléhavý úkol. Důležitým rozhodnutím bylo rozhodnutí o přechodu k jednotné měně, jež zprostředkovala cenovou průhlednost a vytvořila příznivější podmínky pro přesuny kapitálu. Všechny tyto okolnosti směřovaly k tomu, aby byl usnadněn přístup ke kapitálu v celé unii a také aby vznikl jednotný trh pro velkoobchodní finanční služby, s možností získat uložit kapitál a také získat kapitál kdekoli. Což vyžadovalo vytvoření nových pravidel a opatření. Většina těchto opatření byla zavedena na základě Akčního plánu finančních služeb (1999), jenž byl posléze začleněn do Lisabonské strategie (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

Sektorový přístup k otevírání přeshraničních trhů služeb postupoval pomalu. Kolem roku 2000 zajišťoval sektor služeb 65 % celkové zaměstnanosti v zemích EU, přispíval z 66 % k tvorbě HDP, čtyři pětiny všech podniků patřily do sektoru služeb, leč ve vzájemném obchodě mezi členskými zeměmi služby zaujímaly jen 20 %. Ukázalo se, že volný pohyb služeb byl brzděn řadou restrikcí, které měly svůj základ především v národních úpravách. Z tohoto důvodu byl Komisi v roce 2004 předložen návrh směrnice o službách na vnitřním trhu, který usiloval o vytvoření obecného právního rámce pro volný pohyb služeb a o odstranění překážek pro liberalizaci trhu služeb. Tento přístup měl odstranit dřívější



sektorový přístup a vytvořit právní jistotu jak pro poskytovatele, tak pro příjemce služeb (Cihelková a kol., 2011).

Průlomovým opatřením byl princip země původu. Právě proti této zásadě se zdvihl odpor velké skupiny starých členských zemí, které měly velké množství argumentů. Evropská rada v roce 2005 rozhodla o přepracování tohoto návrhu. Výsledkem byla definitivní verze směrnice, jejíž hlavní vize lze dle Euroskopu shrnout následovně:

- platí zákonodárství hostitelské země,
- hostitelské země odstraní většinu administrativních překážek,
- „kontaktní místa“ zřízená v každé členské zemi pomohou odstranit spory a případné nejasnosti mezi členskými zeměmi,
- směrnice zahrnuje velkou část služeb určených spotřebitelům a podnikům obsažených v původní směrnici,
- vyňaty jsou zejména: služby veřejného zájmu a také služby poskytované veřejnou správou. Jejich rozsah si určuje každá země sama.

Výše zmíněná směrnice byla po dlouhých a složitých jednáních schválena v roce 2006 a měla zásadním způsobem změnit a usnadnit přeshraniční poskytování služeb. Směrnice také ukládá členským státům za prioritu, aby došlo ke zjednodušení administrativy (Šišková, kol. 2012).

### **2.2.3 Volný pohyb zboží**

Volný pohyb zboží, jedna ze čtyř základních svobod vnitřního trhu, je zajištěn odstraněním cel a množstevních omezení a zákazem opatření, které mají rovnocenný účinek, jako cla nebo množstevní omezení. Aby bylo možné pokračovat v dotváření vnitřního trhu, byly tyto prvky rozšířeny o zásady vzájemného uznávání, odstraňování fyzických a technických překážek a podporu normalizace. Přijetí nového právního rámce v roce 2008 přineslo výrazné posílení pravidel pro uvádění produktů na trh, volného pohybu zboží a systému dozoru nad trhem EU. Právním základem pro tuto svobodu je článek 26 a 28 až 37 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

Právo na volný pohyb zboží, které pochází z členských států, a zboží ze třetích zemí, jež je ve volném oběhu v členských státech, je jednou ze základních zásad Smlouvy o fungování Evropské unie (článek 28 SFEU). Volný pohyb zboží byl považován za součást celní unie mezi členskými státy, v jejímž rámci byla v té chvíli platná omezení (Např. clo) a byl zaveden společný celní sazebník Společenství vůči třetím zemím. Společný celní sazebník

byl přijat v roce 1968, na základě nařízení Rady č. 950/68, a tím došlo k završení vytvoření celní unie. Společný celní sazebník obsahuje více než 13 000 položek, a je Radou na návrh Komise pravidelně doplňován a měněn. V pozdější době byl společný celní sazebník přeměněn v modernizovaný celní kodex přijatý nařízením Evropského parlamentu a Rady číslo 450/2008 (Šišková, a kol., 2012).

Následně byl kladen důraz na odstranění všech zbývajících překážek volného pohybu zboží s jediným cílem, a to vytvořit prostor bez vnitřních hranic, v němž by se zboží mohlo pohybovat stejně volně jako na vnitrostátních trzích. Tuto problematiku lze dle Stehlíka a kol. strukturovat následovně:

#### 1. regulace činnosti států

- zákaz tarifních překážek volného pohybu zboží, který zahrnuje zákaz cel, zákaz diskriminačního a ochranního zdanění, který brání obcházení společných pravidel pro celní unii,
- zákaz netarifních překážek volného pohybu zboží, a to zahrnuje zákaz množstevních omezení (kvót) pro dovoz a vývoz,

#### 2. regulace činnosti podniků a dalších subjektů

- platí pro podniky, které svojí činností mohou narušovat hospodářskou soutěž, a platí zde zákaz kartelů, a zákaz zneužití dominantního postavení.

Nejdříve byl uplatňován tzv. „starý přístup“ a od poloviny 80. let se začal uplatňovat modernější tzv. nový přístup, spočívající ve stanovení pouze omezeného množství požadavků, týkajících se veřejného zdraví, bezpečnosti a životního prostředí. Jak uvádí Stehlík a kol., mezi nejzávažnější překážky vzájemného obchodu patřily především následující dvě překážky:

- rozdílné národní technické požadavky, které se týkaly průmyslových výrobků a potravin,
- rozdíly národních sazeb daně z přidané hodnoty.

Existovaly dva způsoby, jak lze s ohledem na existující překážky zajistit volný pohyb zboží. Vzájemné uznávání členskými státy rozdílných technických požadavků na různá zboží, a harmonizace rozdílných technických předpisů – neboli sjednocení (Šišková a kol., 2012).

Veškeré kvóty (např. cla) byla zrušena již 1. července 1968, tedy ještě před závazným termínem. Tento termín však nebyl splněn, v případě dodatkových cílů, jež bylo nutné uskutečnit. Cíle jsou následující (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011):

1. zákaz poplatků, jež mají stejný účinek jako cla (Soudní dvůr Evropské unie má za to, že jakýkoli poplatek, který je uvalen na výrobek dovezený z členského státu, ale nikoliv na podobný domácí výrobek, má stejný účinek na volný pohyb zboží jako clo),
2. zákaz opatření s účinkem rovnocenným množstevním omezením (Všechny výrobky, které jsou legálně vyráběny a uváděny na trh v členském státě v souladu s pravidly a výrobními postupy tohoto členského státu, musí být umožněn přístup na trh všech členských států),
3. výjimky ze zákazu opatření s účinkem rovnocenným množstevním omezením (Dovoluje členským státům přijmout opatření s účinkem rovnocenným množstevním omezením, v případě, že jsou tato opatření odůvodněna obecnými důvody ne hospodářské povahy (např. veřejný pořádek nebo veřejná bezpečnost),
4. harmonizace vnitrostátních právních předpisů (Přijetí umožnilo, aby překážky vytvořené vnitrostátními ustanoveními byly odstraněny jako nepoužitelné a byly zavedeny společné předpisy, jejichž cílem bylo zajistit jak volný pohyb zboží a výrobků, tak dodržování dalších cílů, především ochrany životního prostředí a spotřebitelů, hospodářské soutěže atd.),
5. dokončení vnitřního trhu (odstranit všechny zbývající překážky ve volném pohybu zboží, včetně těch technických),

Po odstranění celních a technických překážek zůstala poslední obchodní bariéra: rozdíl v nepřímých daních to se týká daně z přidané hodnoty a spotřební daně. Jde o daně, které jsou užívané ve všech členských zemích. DPH byla ve Společenství zavedena již v roce 1967. Společné se spotřebními daněmi mají to, že vstupují do konečné ceny výrobku nebo služeb. V případě, že existují velké rozdíly v sazbách nepřímých daní, mohou tím vznikat nerovné soutěžní podmínky ve vzájemném obchodě na vnitřním trhu. Je pravděpodobné, že si budou konkurovat stejné výrobky, ale s různou cenou, která není ovlivněna kvalitou, ale různou sazbou nepřímé daně. Toho si byli vědomi už zakladatelé evropského sjednocování. Římská smlouva proto obsahuje článek, který počítá s tím, že „v nejlepším zájmu společného trhu“ bude nezbytné provést sblížení nepřímých daní, protože velké rozdíly mezi členskými zeměmi by narušily „podmínky soutěže na společném trhu“. O harmonizaci se však hovoří pouze u nepřímých daní a vzhledem k tomu, jak je daňová politika citlivé téma pro suverenitu členských zemí bylo rozhodnuto, že příslušná legislativa musí být přijímána jednomyslně.

Což předem napovídá o obtížích při harmonizaci daňové legislativy. Harmonizace nepřímých daní v EU se musela vypořádat s dvěma problémy. Prvním problémem je jak sblížit sazby nepřímých daní, aby se tím nekomplikoval vzájemný obchod mezi členskými státy, a druhý problém se zabývá otázkou jak vybírat nepřímé daně. K tomu je nutné přijmout harmonizaci nepřímých daní v EU (Urban, 2002).

*„Členské státy nepodrobí přímo ani nepřímo výrobky jiných členských států jakémukoli vyššímu vnitrostátnímu zdanění než je to, jemuž jsou přímo nebo nepřímo podrobeny podobné výrobky domácí“* (Konsolidační znění Lisabonské smlouvy, článek 110).

Odstranění překážek pro volný pohyb zboží se muselo následně vypořádat s dalšími problémy. Mezi ty hlavní dle Euroskopu a) patří např.:

- otevření evropského trhu veřejných zakázek,
- ochrana průmyslového a duševního vlastnictví na vnitřním trhu,
- ochrana spotřebitele na vnitřním trhu,
- podpora malých a středních podniků na vnitřním trhu.

Klíčovou roli v dotvoření vnitřního trhu měl Evropský parlament. Významně také přispěl k harmonizačním směrnicím z legislativního hlediska, rovněž podstatně přispěl k balíčku norem nového právního rámce přijatého v roce 2008. Evropský parlament stále provádí přezkum a úpravu jednotlivých směrnic, aby bylo dosaženo co největší efektivity (Euroskop A, 2017).

#### **2.2.4 Volný pohyb kapitálu**

Volný pohyb kapitálu je považován za klíčový, mezi všemi čtyřmi svobodami. Bezbariérový pohyb zboží a služeb mezi členskými zeměmi, možnost usazování v jakémkoliv členském státě a také volnému pohybu pracovníků, je nutné nejprve odstranit překážky při převodu peněz a přesunu kapitálu. Volný pohyb kapitálu dle definice Stehlíka a kol., znamená:

- volný pohyb plateb (platby za dovezené zboží a služby, transfery peněz migrujících pracovníků),
- volný pohyb kapitálu (přímé a portfoliové investice, investice do nemovitostí, operace na finančních trzích (akcie a obligace), kolektivní investování, depozita, úvěry, půjčky a pojištění).

Vzniká prostředí pro celoevropské působení bank, pojišťoven, akciových burz a investičních fondů. Posiluje se konkurence s přínosem pro spotřebitele, občana i podniky. U

všech členských států se dalo očekávat, že jejich měnová a rozpočtová politika bude vystavena prostřednictvím volných finančních trhů většímu tlaku a kontrole. Liberalizace pohybu kapitálu postupovala pomalu a úplné uvolnění pohybu kapitálu mezi členskými zeměmi je datováno na rok 1994. Římská smlouva byla v tomto ohledu velmi opatrná a předpokládala, že liberalizace kapitálu mezi členskými zeměmi bude záviset především na hospodářské situaci jednotlivých členských zemí, především pak na stavu jejich platebních bilancí. Byly vytvářeny i tzv. „ochranné opatření“ proti odlivu kapitálu (Šišková, a kol., 2012).

Úplná liberalizace pohybu kapitálu byla zakotvena v Maastrichtské smlouvě, která výslovně zakazuje všechna omezení pohybu kapitálu mezi členskými zeměmi a také mezi třetími zeměmi. Zakázána jsou také všechna omezení plateb. Ochranná opatření jsou povolena jen za výjimečných situací. Za takovou situaci lze považovat pohyb kapitálu do třetích zemí nebo z těchto zemí, kdy působí členské zemi vážné potíže ve fungování hospodářské a měnové unie. K zavedení jednotlivých opatření je nutný souhlas Rady (Euroskop C, 2017).

- Uvolnění pohybu kapitálu mezi členskými zeměmi si vynutilo harmonizaci bankovních poplatků uvnitř zemí eurozóny v roce 2001 a vytvoření již zmíněné Jednotné oblasti pro platby v eurech (SEPA)<sup>5</sup>. Jak už bylo uvedeno, volný pohyb kapitálu si vynutil také opatření proti praní špinavých peněz, jež bylo ve velké míře umožněno jednotlivými změnami. Tato opatření byla ještě zpřísněna v roce 2001 (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011).

### **2.2.5 Volný pohyb poznatků**

V současné době se v souvislosti s volným pohybem poznatků hovoří o tzv. páté svobodě, nicméně tato svoboda není zakotvena v Lisabonské smlouvě. Strategie pro jednotný digitální trh je plánem EU pro vytvoření volného, bezpečného a sjednoceného trhu, na němž budou lidé moci nakupovat online bez ohledu na hranice. Podniky budou moci prodávat napříč celou Evropskou unií, a to bez ohledu na to, ve které zemi unie se nacházejí. Strategie by měla rozšířit digitální ekonomiku EU, a zároveň tak spotřebitelům nabídnout lepší služby za lepší ceny. Strategie, kterou Komise zveřejnila 6. května 2015, má tři cíle:

1. snadnější online přístup pro spotřebitele i podniky ke zboží a službám v celé Evropě,
2. lepší podmínky, které napomohou digitálním sítím a službám k růstu a prosperitě,
3. podpora růstu evropské digitální ekonomiky.

---

<sup>5</sup> SEPA je jednotnou platební oblastí pro provádění plateb a inkas v EUR (Single Euro Payment Area) v rámci zemí EU/EHP.

Tato strategie je dle Komise zapotřebí především proto, že občané Unie jsou při používání služeb a nástrojů omezováni nejrůznějšími překážkami. Online trhy jsou stále z velké části omezeny na danou zemi. Pouze 15 % občanů nakupuje na internetu zboží nebo služby z jiné země EU, a 7 % malých a středních podniků prodává v jiné zemi EU. Občané Unie nemohou využívat nabídky některého zboží a služeb právě kvůli přetrvávajícím regulačním bariérám, ze stejného důvodu dochází také ke zpomalení růstu podniků. Plně funkční jednotný digitální trh by mohl každoročně hospodářství EU přinést až 415 miliard EUR navíc. V plánu jsou rozsáhlé reformy, od nového rámce upravujícího autorská práva až po zásilkové služby a telekomunikace. Součástí strategie Komise pro jednotný digitální trh je zde několik legislativních i nelegislativních opatření, která jsou rozdělena do tří pilířů (EUROPEAN COMMISSION, 2015):

1. lepší přístup k online výrobkům a službám
2. lepší podmínky, které digitálním sítím a službám napomohou k růstu a prosperitě,
3. podpořit růst evropské digitální ekonomiky.

První pilíř se nazývá „lepší podmínky k online výrobkům a službám“, a podrobně se věnuje následující problematice (CONSILIUM, 2017):

1. reforma pravidel pro přeshraniční online prodej,
2. lepší doručování zásilek do zahraničí,
3. ukončení „zeměpisného blokování“,
4. reforma unijních předpisů v oblasti autorského práva,
5. omezení byrokracie souvisejících s DPH.

Druhý pilíř se nazývá „lepší podmínky, které digitálním sítím a službám napomohou k růstu a prosperitě“, a dle Evropské rady a Rady Evropské unie řeší následující problematiku (CONSILIUM, 2017):

1. reforma právních předpisů EU v oblasti telekomunikací - do této oblasti spadají opatření, která Komise navrhne s několika prioritními cíli:
  - usnadnit koordinaci a správu spektra,
  - stimulovat investice do vysokorychlostních širokopásmových sítí,
  - zlepšit regulační institucionální rámec.
2. přezkum pravidel pro audiovizuální média – zabývá se především přezkumem směrnic o audiovizuálních mediálních službách, opatření na podporu evropských děl a pravidla týkající se reklamy,

3. posouzení úlohy online platform – v této části je řešena problematika týkající se mimo jiné nedostatečné transparentnosti výsledků vyhledávání. Zároveň bude provedena analýza způsobů, jak bojovat proti nelegálnímu obsahu na internetu,
4. posílení důvěry v souvislosti s nakládáním s osobními údaji v rámci digitálních služeb – v této části nalezneme případný přezkum směrnice o soukromí a elektronických komunikacích, která se vztahuje pouze na tradiční telekomunikační společnosti, a ostatních poskytovatelů digitálních služeb se příliš netýká.

Třetí pilíř Evropská rada a Rada Evropské unie nazvali „podpora růstu evropské digitální ekonomiky“ a věnuje se především níže popsaným bodům CONSILIUM, 2017):

1. budování ekonomiky založené na datech Vymezení priorit v oblasti standardů a interoperability,
2. budování inkluzivního jednotného digitálního trhu.

## **2.3 Principy fungování vnitřního trhu EU**

Aby mohl vnitřní trh fungovat, musí fungovat na základě určitých pravidel či principů, který jej upravují. Jedná se především o následující 4 principy, jež ve své knize popsala Šišková, 2012:

- nediskriminace,
- harmonizace,
- přístup na trh,
- přeshraniční prvek.

Princip nediskriminace je zakotven v článku 12 Smlouvy o Evropském společenství. V rámci výkladu této smlouvy, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Vnitřní trh by měl být prostorem bez vnitřních hranic, proto je základním principem zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti. V praxi to znamená, že zboží, služby, osoby a kapitál z jiných členských států EU, musí platit stejná práva jako pro tuzemské výrobky. Diskriminaci můžeme dle Šiškové, 2012 nadále dělit následovně:

- přímá diskriminace (Právní předpis země odlišné zacházení pro domácí a zahraniční zboží, služby a pracovníky. Například, kdyby zeleninu mohl prodávat pouze občan ČR),
- nepřímá diskriminace (Je jakýmkoliv způsobem stanoveno rozlišné kritérium, jiné než státní občanství, které ovšem v konečném důsledku rozlišuje mezi domácími státními

příslušníky a příslušníky jiných zemí. Například, kdyby prodavačem zeleniny mohl být pouze občan, s vydaným potravinářským průkazem Národním ústavem v ČR),

- obrácená diskriminace (Případ, kdy je diskriminován domácí pracovník, zboží, služba, oproti zahraniční. EU takovouto diskriminaci nijak nepostihuje).

Pokud členské státy EU chtějí zabezpečit bezproblémový prodej výrobků či nabídku služeb, je nutno dohodnout se na sjednocení základních předpisů. Proto je harmonizace pro fungování vnitřního trhu velice významnou součástí. Technická harmonizace sjednocuje jednotlivé požadavky na výrobky. Úřady následně mají povinnost uznat všechny výrobky, jež byly vyrobeny v souladu s harmonizovanými pravidly. Výrobky, jež splňují dané podmínky, jsou označeny značkou CE umístěnou na obalu samotného výrobku (Drastíková, Kubečková, 2008).

Přístupem na trh je myšlena možnost, aby na vnitřní trh byl umožněn přístup přínosným hráčům. Vždy ej nutné se ptát, zda dané pravidlo, jež se schválí, nevylučuje z daného trhu hráče, jež by pro daný trh mohli být velmi prospěšní. Přeshraničním prvkem je zohledňována situace, kdy nedojde k překročení hranice a tudíž se daná pravidla pro fungování vnitřního trhu neuplatňují. Tento princip velmi úzce souvisí s realizací 4 svobod a tzv. obrácenou diskriminací (Drastíková, Kubečková, 2008).

### **3 Volný pohyb pracovníků v Evropské unii**

Volný pohyb osob je jedna z již zmíněných svobod občanů EU, a obsahuje právě volný pohyb pracovníků, který je v této kapitole blíže popsán. Jak uvádí Kunertová, po zakotvení institutu unijního občanství Maastrichtskou smlouvou můžeme pod volný pohyb osob podřadit také volný pohyb občanů Unie, i přesto, že jeho úprava je mimo Část třetí Hlavy I Smlouvy o fungování Evropské unie týkající se vnitřního trhu. Ustanovení volného pohybu osob dle Šiškové, 2012 dále dělíme na:

1. volný pohyb občanů Unie,
2. volný pohyb pracovníků/osob hledajících práci,
3. volný pohyb FO/PO při realizaci svobody usazování,
4. volný pohyb FO/PO při realizaci volného pohybu služeb.

Následující kapitoly jsou věnovány především druhému bodu, tedy volnému pohybu pracovníků/osob hledajících práci v členských státech Evropské unie. Volný pohyb osob je v platnosti od roku 1968 a do té doby bylo potřeba mít u sebe na hraničních přechodech platný



pas a vízum, a to kvůli kontrolám osob a zavazadel. Hlavním důvodem zavedení pojmu volný pohyb osob – pracovníků, byla možnost občanů cestovat, hledat práci a usazovat se v jiném členském státě. Vedlejší, avšak podstatně významný dopad to mělo především na zlepšení spolupráce členských států a na vzájemném porozumění a poznání. Volný pohyb osob souvisí nejen s volným pohybem pracovníků, ale také s pohybem studentů, důchodců a podnikatelů. Prvotním důvodem pro zakotvení volného pohybu pracovníků a svobody usazování se, bylo především zajistit, že faktory, které podmiňují produkci, se mohou volně pohybovat z území, kde bylo práce nedostatek, na území, kde byla další pracovní síla potřebná. Postupem času docházelo k rozporům mezi spojením ekonomické aktivity a volného pohybu. Na osoby migrující za prací se přestávalo nahlížet jako na pouhé faktory podporující produkci, ale jako na jednotlivce požívající určitá práva v hostitelském členském státě. Jak již bylo zmíněno výše, tato změna postupem času vrcholila v Maastrichtské smlouvě, zakotvením statusu občana Unie (Kunertová, 2014).

V rámci společného trhu, tedy přibližně od počátku 90. let 20. století, se svoboda volného pohybu osob vztahovala jen na osoby ekonomicky aktivní, tedy na pracovníky, podnikatele nebo živnostníky a to včetně jejich rodinných příslušníků. Směrnice o rozšíření volného pobytu na další kategorie osob, byly přijaty až v pozdější době, a to na základě Jednotného vnitřního trhu - na osoby žijící z nezávislých příjmů, na důchodce a na studenty. Volný pohyb osob měl umožnit všem občanům, aby pracovníci členských zemí hledali lepší pracovní a životní příležitosti a podmínky v jiném členském státě, než jaké se nachází v jejich rodné zemi či regionu. Volný pohyb osob nabízí zároveň větší volnost a více možností na zlepšení životního standardu. Tato svoboda nesouvisí jen s přemísťováním osob v rámci Evropské unie, ale nabízí občanům především změnit místo svého pobytu za účelem výkonu pracovní činnosti nebo podnikání a s tím souvisí možnost usadit se a pracovat v jiném členském státě. Dle Šlosarčíka (2010) „*se princip volného pohybu pracovníků týká všech fází pracovní činnosti. Zahrnuje prvotní hledání zaměstnání, uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem, nástup do zaměstnání, průběh zaměstnání, ukončení zaměstnání a období po skončení zaměstnání.*“

Od 1. května 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, mají občané možnost využívat čtyři základní svobody vnitřního trhu Evropské unie, jak již bylo několikrát zmíněno výše, jedná se o volný pohyb osob – pracovníků, zboží, služeb a kapitálu. Díky vstupu do EU se Česká republika stala také členem EHS, kde je volný pohyb pracovníků základním právem občanů. V podstatě volný pohyb pracovníků umožňuje občanům jedné země EHS pracovat v jiné zemi EHS za stejných podmínek, které mají občané tohoto státu.

Všechny postupy musí být v souladu s národní legislativou daného členského státu. Stejně podmínky zacházení se vztahují jak na hledání práce, využívání veřejných služeb či nakládání při odměňování tak na propouštění (Urban, 2002).

Volný pohyb pracovníků zahrnuje také odstranění překážek diskriminace mezi pracovníky členských států, a to na základě jejich státní příslušnosti. Právo na volný pohyb pracovníků zahrnuje několik možností, jako například ucházet se o pracovní místo, pohybovat se za tímto účelem v členském státě, pobývat v členském státě z důvodů pracovních nebo zůstat v členském státě po skončení zaměstnání za podmínek, které stanoví Komise ve svých nařízeních. Dle Smlouvy o fungování Evropské unie zahrnuje volný pohyb pracovníků odstranění diskriminace mezi pracovníky všech členských států na základě státní příslušnosti. Právo volného pohybu pracovníků umožňuje mimo jiné také možnost ucházet se o skutečně nabízená místa, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání, volně se pohybovat za účelem pracovních povinností, a také možnost zůstat na území členského státu i po skončení zaměstnání. Kromě uvedených výjimek má každá osoba pocházející z členské země Evropské unie právo na rovný přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu, s tím, že se do daného státu může přestěhovat a žít tam se svojí rodinou. Nařízení zakazuje jakoukoli diskriminaci v níže vyjmenovaných oblastech, jenže ve své publikaci definoval Stehlík a kol.:

- pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání (např. po skončení pracovního poměru, odměňování pracovníků a další);
- sociální a daňové výhody,
- vzdělání a poradenství pro další volbu zaměstnání,
- kolektivní či individuální smlouvy,
- členství v odborových organizacích a výkon práv spojených s činností odborů.

Smlouva o fungování Evropské unie definuje pojem občanství Unie takto: „*Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem Unie. Občanství Unie doplňuje Občanství členského státu, nenahrazuje je*“ (Lenfeld, Záhořová, 2008).

Volný pohyb osob – pracovníků, mezi členskými státy s sebou přináší mnoho nástrah. Mezi ty nejčastější patří sociální zabezpečení osob a uznávání odborné kvalifikace získané v domovské zemi a uplatňované v cizí zemi, čemuž bude věnována další kapitola.

### 3.1 Definice pojmu pracovník

Pod pojmem pracovník je dle Soudního dvora Evropské unie definována osoba v závislém poměru, která je zaměstnána na zkrácený úvazek či nedosahuje minimální mzdy v daném státu. Patří mezi ně i osoba, která skutečně hledá práci v jiném členském státě Evropské unie. Od vstupu České republiky do Evropské unie, které se uskutečnilo 1. května 2004, mají občané možnost využívat čtyři základní svobody vnitřního trhu Evropské unie – volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu. (Kunertová, 2014).

### 3.2 Výjimky z volného pohybu osob

Svoboda pohybu osob je garantována primárním i sekundárním právem EU. Tato svoboda není absolutní, existují možnosti, jak mohou členské státy Evropské unie v přesně stanovených případech volný pohyb osob, právo usazování i volný pohyb služeb částečně omezit. Rozeznáváme dva způsoby dělení dovolených omezení (Stehlík, Hamulák, Petr, 2011):

- obecné výjimky (výjimky, jež vyplývají ze Smlouvy o založení ES),
  - výhrada veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví,
  - výhrada práce ve veřejné správě a výkonu veřejné moci,
  - kategorické požadavky ve veřejném zájmu,
  - uznávání diplomů, kvalifikací a zvláštní pravidla pro výkon některých povolání,
- zvláštní výjimky (speciální přechodná opatření, vyjednaná s přístupujícími státy).

Mezi obecné výjimky tudíž patří výhrady z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví a případné podmínky vyhoštění osob ze země. Uvedené obecné výjimky lze najít ve Smlouvě o založení Evropského společenství v čl. 39 odst. 3 SES pro volný pohyb pracovníků a v čl. 46 odst. 1 SES pro svobodu usazování a volný pohyb služeb (ve spojení s čl. 55 SES) a také směrnice 2004/38/ES o právu občanů a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Výhrady členských států nesmí být uplatňovány k hospodářským účelům (Urban, 2002).

Svoboda pohybu osob může být omezena také na základě výhrady práce ve veřejné správě dle čl. 39 odst. 4 SES (pro volný pohyb pracovníků) a výhrady výkonu veřejné moci dle čl. 45 SES (pro svobodu usazování a volný pohyb služeb). Jde o případy, při nichž je přímá diskriminace z důvodu státní příslušnosti ospravedlněna, protože se jedná o specifické činnosti, jejichž zvládnutí je navázáno přímo na státní příslušnost či na jiná podobná kritéria.

Opatření, jenž omezují svobodu pohybu osob, musí splňovat určité podmínky. Jedná se o následující podmínky, které ve své publikaci definovala Tereza Kunertová, 2014:

- aplikace nediskriminujícím způsobem,
- odůvodnění kategorickými požadavky ve veřejném zájmu,
- způsobilost splňovat cíle stanovené kategorickými požadavky,
- přiměřenost (pouze takový postup, který je nezbytný k dosažení cíle).

Rozdílné požadavky na kvalifikaci či praxi, jiné názvy a kategorie diplomů či znalost národního jazyka, mohou být velkou překážkou pro uplatnění svobody pohybu. Čl. 47 Smlouvy o založení Evropského společenství tak uložil Radě vydávat směrnice, jež by upravily uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci v jednotlivých členských státech. Vývoj měl dále vést k postupnému sladění vzdělávacích procesů. Přístup k této problematice byl postupně měněn. V současné době jsou již členské státy povinny uznávat jak jednotlivé diplomy a vzdělání, tak také vykonanou praxi či odpracované roky na obdobné pozici v jiném členském státě. Tyto jednotlivé náležitosti, mohou být omezeny již výše zmíněnými výhradami (Urban, 2002).

### **3.3 Přechodná období pro volný pohyb pracovníků**

Právo volného pohybu pracovníků bylo původně zakotveno v článku 48 ve Smlouvě o Evropském hospodářském společenství (EHS). Přetrvalo to i nadále v nezměněném znění až do dnešní podoby v článku 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie (SFEU). I přes odstavec 1 článku 45 SFEU, kde je volný pohyb pracovníků zakotven, tomu tak není vždy bez výjimky. K omezení volného pohybu pracovníků došlo v důsledku přechodných omezení pro nové členské státy, které přistupují k EU, ale také omezení týkající se porušení veřejného pořádku a veřejnou bezpečností. V roce 2004 přistoupilo k EU 10 nových států – Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko. 16. dubna 2003 byla s těmito zeměmi podepsána Smlouva o přistoupení k Evropské Unii. Ve Smlouvě o přistoupení je volný pohyb pracovníků stanoven takto: „Svoboda pohybu nově přistupujících zemí, s výjimkou Malty a Kypru, se v plném rozsahu pozastavuje. Státní příslušníci nových členských států mohou přijmout zaměstnání v zemích EU – 15 pouze na základě opatření vyplývajících z dvoustranných smluv. Po dobu platnosti přechodného období nemá osm nových zemí EU (včetně ČR) automaticky přístup na pracovní trhy EU – 15 a zůstává zachován systém pracovních povolení“ (Vavrečková a kol., 2006).

Přechodná opatření byla rozfázována do tří etap, dle období:

- první období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006 – členské státy mohly regulovat přístup na své pracovní trhy prostřednictvím svých národních opatření anebo opatření, která vyplývají z dvoustranných dohod,
- druhé období od 1. května 2006 do 30. dubna 2009 – Evropská komise zpracovala zprávu, která hodnotila účinky a fungování přechodných období na volný pohyb pracovníků za první dva roky od rozšíření Unie. Státy, které chtěly i nadále uplatňovat národní opatření, musely tuto skutečnost ohlásit Komisi. Pokus tak neučinily, začal by v těchto zemích platit v plném rozsahu princip volného pohybu pracovních sil,
- třetí období od 1. května 2009 do 30. dubna 2011 – přechodná opatření nesmí přesáhnout maximální lhůtu, která činí právě těch sedm let. Členské státy měly příležitost pokračovat v uplatňování národních opatření do této doby v případě, že by byl ohrožen pracovní trh dané země (Král a kol., 2012).

Hlavní myšlenkou přechodného období nebylo úplné zabránění přístupu na pracovní trh některého z členských států EU - 15, ale podmíněný přístup na pracovní trh s platným pracovním povolením. Hlavním důvodem zavedení výše zmíněného opatření byla ochrana pracovních trhů nejen „starých“ členských států, ale také přistupujících států, nikoliv snaha zabránění migrace osob mezi těmito státy. Toto opatření otevřelo členským státům nové možnosti v podobě regulace přístupu na svůj trh práce, alespoň po určitou dobu. Státy se tak mohly chránit před přílivem migrujících obyvatel/pracovníků. Přechodné období omezovalo pouze pracovníky v přístupu na pracovní trh, nikoliv studenty a OSVČ. Po celou dobu přechodných opatření měl platit princip preference. V průběhu sedmiletého období, právě v době trvání přechodných opatření existují dvě výjimky, jež definuje Král a kol, v roce 2012 následovně:

1. neomezený vstup na pracovní trhy EU – 15 mají občané nových členských států, kteří před vstupem do EU žili a pracovali (legálně) v některém členském státě EU;
2. rodinní příslušníci.

Tato přechodná omezení je možné uplatňovat také pro účely získání vstupu na trh práce a přístupu k zaměstnání v konkrétní členské zemi. Hned po té, co získá pracovník vstup na trh práce určitého členského státu, jsou na ně aplikovány právní předpisy Unie o rovném zacházení ohledně odměňování a získávání sociálních a daňových výhod (Dokument Komise, 2006).

V první fázi přechodných opatření uvolnily Velká Británie, Irsko a Švédsko přístup na své pracovní trhy. Ostatní země EU – 15 nadále uplatňovaly přechodná opatření s určitými modifikacemi. Německo a Rakousko dávaly již od počátku najevo, že chtějí a budou uplatňovat přechodná opatření po celou dobu sedmi let přechodného období, a to kvůli obavám z přílivu levné pracovní síly převážně ze sousedních zemí. V roce 2008 Rakousko stanovilo okruh 65 profesí, pro které bude platit zjednodušený postup pro získání pracovního povolení. Později byl pracovní trh otevřen i v Německu, pro nedostatkové pozice a pro absolventy německých škol a od 1. ledna 2009 došlo také ke zjednodušení postupu pro získání pracovního povolení. Německo také umožnilo nábor dočasných pracovníků z EU, kteří vykonávali sezónní práce a mechanickou pomoc při přesunech například cirkusů, protože tito pracovníci nebyli kvalifikováni (Šlosarčík, 2010).

### **3.4 Uznávání kvalifikací a vzdělávání v Evropské unii**

Co se týče svobodného pohybu pracovních sil, bylo zde potřeba vyřešit prioritně vzájemné uznávání kvalifikací a otázku sociálního zabezpečení. V druhém případě bylo zaručeno, že důchod nabytý v jakémkoliv členském státě bude osobě žijící momentálně v jiné členské zemi proplácen bez omezení. Až do konce 80. let 20. století se při uznávání dosaženého vzdělání využíval sektorový přístup. Sektorový přístup znamená, že v případě uznání kvalifikace ve zdravotnických oborech či architektuře bylo nutné dodržovat jisté směrnice. V 90. letech 20. století tento přístup nahradilo přijímání obecných směrnic. Jednalo se především o uzákonění uznání vysokoškolských diplomů, vysvědčení a také dokončení střední nebo odborné školy. Uznání se týkalo členských zemí, Islandu, Lichtenštejnska a od roku 2002 dokonce i Švýcarska. Aby bylo možné vykonávat řadu povolání, bylo nejprve nutné splnit jisté podmínky a požadavky na vzdělání, praxi, kvalifikaci či členství v profesní organizaci (Urban, 2002).

Tyto opatření mají za cíl legitimně ochránit spotřebitele a neporušují právo na svobodu usazování. Soudní dvůr Evropské unie naopak trvá na tom, že členské státy nesmí trvat na dosažení vyžadované praxe, a musí být přihlídnuto ke zkušenostem, které tito občané nabyli v jiném členském státě. Harmonizační pravidla, která se týkala uznávání kvalifikace a diplomů jsou zakotvena v článku 50 Smlouvy o fungování EU. V roce 2005 byla přijata obecná směrnice o uznávání odborných kvalifikací, a týká se zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných. Směrnice definuje tři kategorie případů, kdy k uznání dochází. První kategorie je definována v 13. článku zmiňované směrnice a ukládá orgánům hostitelského členského státu umožnit výkon činnosti, který vyžaduje odbornou kvalifikaci osobám, které

splňují předpoklady pro výkon této činnosti ve svém domovském státě. Musí se však řídit dle podmínek, které kladou důraz na to, aby tato skutečnost byla osvědčena orgány domovského státu a úroveň kvalifikace v domovském státě je nejvíce o jeden stupeň nižší než ve státě hostitelském. Pokud v domovském státě kvalifikace vyžadována není, musí žadatel kromě výše uvedeného osvědčení doložit také, že v posledních 10 letech alespoň 2 roky tuto činnost skutečně vykonával. Druhá kategorie se týká uznávání profesí, u kterých je na místo odborné kvalifikace vyžadována pouze odborná praxe, což je definováno v článku 16. SFEU. Jedná se například o restaurační a hotelové služby, dopravu, o výrobu textilií a mnoho dalších. Za dostačující se v tomto případě považuje jen skutečnost, že žadatel tuto činnost již v minulosti ve svém domovském státě vykonával. Třetí kategorií je definována v článku 21. SFEU oblast týkající se zdravotnictví a architektury. Vyžaduje se nejen doložení odborné kvalifikace, ale i dostatečné odborné praxe. Ve směrnici je mimo jiné uvedena také povinnost týkající se dostatečných jazykových znalostí pro účely působící v hostitelském státě (Šišková a kol., 2012).

### **3.5 Evropský portál pracovní mobility**

EURES<sup>6</sup> je Evropský portál pracovní mobility, jehož účelem je poskytovat potřebné informace, poradenství, služby v oblasti náboru a vyhledávání pracovních míst potenciálním pracovníkům, zaměstnavatelům a samozřejmě všem občanům, kteří mají zájem a chtějí využívat výhody, které jsou občanům EU nabízeny volným pohybem osob. Síť EURES vznikla v roce 1993 a je výsledkem spolupráce mezi, veřejnou službou zaměstnanosti členských států Evropské unie, Evropskou komisí, Norska, Islandu a Lichtenštejnska a dalších partnerských organizací. Do aktivit provozovaných sítí EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES je spravována Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost a sociální věci. Realizace je podmíněna harmonizací právních norem a přijetí *acquis communautaire*. V rámci sítě EURES najdeme mnoho databází, díky kterým provádí svoji činnost, jedná se zejména o tyto (EURES, 2017):

- databáze volných pracovních míst,
- databáze životopisů,
- databáze životních a pracovních podmínek,
- databáze informací o situaci na místním trhu práce,
- databáze vzdělávání (EURES, 2017).

---

<sup>6</sup> European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti.

V databázi volných pracovních míst je možno procházet kompletní databázi pracovních příležitostí, které se uchazeči o zaměstnání naskytnou ve všech státech EU/EHP. Prvním krokem při hledání pracovních příležitostí na portálu EURES je zadat jako vstupní požadavek zvolenou profesi a zemi, ve které ji chceme vykonávat. Pro zaměstnavatele, kteří jsou registrováni, je důležitá databáze životopisů. Zaměstnavatelé zde mají možnost nalézt pracovníka z ostatních členských států EU/EHP (EURES, 2017).

Databáze životních a pracovních podmínek poskytuje zájemcům o zaměstnání v jiném státě možnost nalézt si potřebné informace o zemi, ve které mají zájem pracovat. Každý stát o sobě poskytuje nejnutnější a zároveň nejzákladnější informace týkající se práce, životních podmínek v dané zemi, daňového zatížení, pracovních smluv, dovolené, pracovní době a obsahuje také informace o způsobu hledání práce, legislativě nebo sociálním systému dané země. Údaje o situaci v jednotlivých regionech dané země poskytuje pracovníkům databáze informací o situaci na místním pracovním trhu. Poslední databází je vzdělávání, jenž souvisí s evropským portálem PLOTEUS, která disponuje databází vzdělávacích příležitostí v Evropě. Hlavním cílem portálu je poskytování informací k tomu, aby mohli občané využívat právo volného pohybu osob. Projekt řídí Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu (EURES, 2017).

V rámci sítě EURES jsou k dispozici poradci, kteří jak uchazečům o zaměstnání tak zaměstnavatelům poskytují informace v podobě osobního kontaktu, nebo elektronické komunikace. Všechny služby poskytované EURES poradci jsou poskytovány bezplatně. V současnosti existuje po celé Evropě více než 850 poradců a jejich počet stále roste. Konkrétně v České republice se v současnosti nachází 27 poradců – poradenská služba je nabízena v každém krajském městě na pobočkách ÚP ČR. Poradci poskytují tři základní služby EURES, a těmi jsou:

- informace,
- poradenství,
- pomoc v hledání nového pracovního místa.

Poradci jsou odborně vyškolení a mají odborné znalosti v praktických, právních a administrativních aspektech, které se týkají pracovní mobility na národní i přeshraniční úrovni. Mohou pracovat v rámci veřejných služeb zaměstnanosti dané země, nebo v rámci partnerské organizace EURES. Všechna pracovní místa, která jsou umístěna na portálu sítě EURES jsou předem ověřena. Ověřuje se především platnost pracovního místa a zda pracovní místo odpovídá evropským postupům zaměstnávání. EURES, zabezpečuje pronájem místností



na výběrová řízení a je také nápomocen zaměstnavateli při prvotním získání kontaktů od uchazeče o zaměstnání. Nejvíce rozšířená je pracovní mobilita v přeshraničních regionech, a proto byl v rámci EHS vytvořen systém EURES-T. Příkladem může být přeshraniční partnerství EURES-TriRegio, které působí v pohraničí České republiky, Německa a Polska. Hlavním cílem tohoto partnerství je podpora a rozvoj společného pracovního trhu při němž musí být dodržovány pracovní a sociální standardy (EURES, 2017).

Do systému EURES-T je zapojeno celkem 13 zemí Unie a v současnosti existuje 20 přeshraničních partnerství. V těchto regionech dochází ke zvýšenému přesunu pracovníků, jelikož zde žije okolo 600 000 pracovníků, kteří bydlí v jedné zemi a dojíždějí za zaměstnáním do jiné země. Cílem přeshraničního partnerství je uspokojit poptávku po informacích a koordinaci v souvislosti s mobilitou, umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a odborného vzdělávání, organizaci zaměstnavatelů a odborových svazů a mnoho dalších (MPSV ČR D, 2015).

## **4 Analýza a komparace volného pohybu pracovníků ve vybraných zemích Evropské unie**

Tato kapitola pojednává o analýze volného pohybu pracovníků, ke které byly vybrány dvě země Evropské unie – Česká republika a Německo. Německo jsem si vybrala proto, že má velice zajímavou ekonomickou i politickou strukturu, je to jedna z velmocí Evropské unie a zároveň je jednou ze zakládajících zemí Evropské unie. Českou republiku jsem si vybrala především z toho důvodu, že se jedná o zemi ve které žiji celý život, a zajímá mě její vývoj především po ekonomické stránce. Tato země také přistoupila do Evropské unie v roce 2004, je již tedy dlouholetým členem a zároveň i sousedním státem Německa.

V jednotlivých podkapitolách se věnuji analýze pracovního trhu ve vybraných zemích, a některé údaje budou srovnány také v rámci všech členských států EU. Časové období pro srovnání veškerých údajů je od roku 2005 až do roku 2016, v případě aktuálních dat je zde zahrnut i rok 2017. I přes nedostupnost některých údajů, jsem zvolila delší časovou osu, z důvodu lepší vypovídající hodnoty. Zaměřím se především na vývoj nezaměstnanosti, s čímž úzce souvisí výše minimální mzdy. Dále jsou zde popsány indikátory zaměřující se na nezaměstnanost v souvislosti se vzdělaností obyvatelstva. S trhem práce jednotlivých zemí souvisí také výše výdajů na podporu aktivní politiky zaměstnanosti.

Dále je zde podrobněji popsána migrace občanů EU, se zaměřením právě na migraci do České republiky a do Německa. Pozornost bude věnována také celkovému počtu občanů

EU, kteří míří za prací do České republiky a do Německa, míra nezaměstnanosti i zaměstnanosti těchto občanů.

#### **4.1 Politika zaměstnanosti a pracovní podmínky v České republice**

Státní politiku zaměstnanosti stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR a v případě potřeby mohou spolupracovat s dalšími subjekty. Velkou mírou, především finančně, se také podílí Evropský sociální fond. Mezi základní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nové pracovní místo.

Zařazujeme sem i následující opatření:

- poradenství,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy pro řešení zaměstnanosti.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovní smlouvy (§ 31 Zákoníku práce). Pracovní smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem musí být uzavřena písemně. Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci (§ 34 Zákoníku práce). Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí obsahovat tři základní náležitosti, které popisuje MPSV ČR A.:

- druh práce,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce (§ 34 (1) ZP).

Pokud pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Platí to i o změnách těchto údajů. Tato informace musí obsahovat následující údaje:

- jméno zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele,

- označení druhu a místa výkonu práce,
- údaj o délce dovolené,
- údaj o výpovědních dobách,
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování,
- údaj o splatnosti mzdy nebo platu,
- údaj o termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv (§ 37 (1) písm. a) až g) ZP).

V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v trvání nanejvýš 3 po sobě jdoucích měsíců, u vedoucích zaměstnanců v trvání nanejvýš 6 po sobě jdoucích měsíců. Zkušební doba musí být sjednána před vznikem pracovního poměru a to písemně, nesmí být již dodatečně prodlužována. Jestliže nebyla výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, pracovní poměr tedy trvá po dobu neurčitou. Smlouva na dobu určitou může být prodloužena či znovu podepsána nejvýše dvakrát. Pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby, nebo může být rozvázán jako jakýkoliv jiný pracovní poměr. Jiné podmínky platí pro agenturní zaměstnávání. Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, odvolána může být pouze se souhlasem druhé strany. Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď bez udání důvodu. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze v zákoně přesně stanovených důvodech. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době, z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v následujících případech (EURES TriRegio, 2016):

- v době, kdy je zaměstnanec dočasně uznán práce neschopným,
- při výkonu vojenského cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, či na mateřské dovolené,
- v době, kdy je pracovník pracující v noci dočasně uznán jako nezpůsobilý pro práci v noci.

Pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem platí, že její délka činí nejméně 2 měsíce a délka výpovědní lhůty činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní lhůta musí být stejná pro obě dvě smluvní strany. Za určitých a přesně stanovených podmínek, může zaměstnavatel

ukončit pracovní poměr okamžitě. V určitých případech zaměstnancům ze zákona přísluší odstupné. Výše odstupného se odvíjí od délky trvání pracovního poměru a je v následující výši:

- 1 průměrného měsíčního výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok,
- 2 průměrných měsíčních výdělků, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně jak 2 roky,
- 3 průměrných měsíčních výdělků, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, mohou obě smluvní strany uplatnit u daného soudu, nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr daným rozvázáním skončit.

Výše mzdy je upravena kolektivní smlouvou, nebo se sjednává se zaměstnavatelem. Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději však v následujícím měsíci, po měsíci kdy byla práce vykonána. V České republice máme stanovenou minimální mzdu, je tedy stanovena nejnižší přípustná výše odměny za práci za práci vykonávanou v pracovně právním poměru. Zákonem stanovená týdenní pracovní doba je 40 hodin. V kolektivních smlouvách může být sjednána i kratší pracovní doba. Každý zaměstnanec má nárok na 30 minut přestávky, nejdéle po 6 hodinách, u mladistvých potom nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky v práci se nezapočítávají do pracovní doby (EURES TriRegio, 2016).

Zaměstnanci, který onemocní, náleží od 4. dne pracovní neschopnosti náhrada mzdy poskytovaná zaměstnavatelem ve výši 60% průměrného redukovaného výdělku. Od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží nemocenské. V České republice činí výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Týdnem dovolené se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Prodloužení výměry dovolené může být na základě kolektivní smlouvy. U zaměstnanců státu a ve veřejných službách činí výměra dovolené 5 týdnů. U pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol je výměr stanoven na 8 týdnů dovolené. Zaměstnanec má nárok po 60 odpracovaných dnech na 1/12 roční dovolené, za každý odpracovaný měsíc. Za dobu čerpání dovolené zaměstnanci přísluší náhrada mzdy (MPSV ČR A, 2017).

Na podnikové úrovni zastupují zaměstnance základní odborové organizace. Cílem odborových organizací je především uzavírat kolektivní smlouvy, jež následně upravují pracovní podmínky a podmínky odměňování zaměstnanců. Odbory v České republice mají celostátní, regionální a odvětvové struktury.

## 4.2 Politika zaměstnanosti a pracovní podmínky v Německu

V politice zaměstnanosti v Německu hraje hlavní roli Spolková agentura práce, regionální ředitelství a jednotlivé úřady práce, tzv. pracovní agentury. Dále zde hodně zasahují také sdružení zaměstnavatelů či pracovní sdružení. Německá politika zaměstnanosti prošla mnoha změnami, tou největší byla tzv. Hartzovou reformou z roku 2003, následně v letech 2003 – 2006 byla upravena a regulována 4 novými zákony. Aktivní politika zaměstnanosti v Německu se zaměřuje především na mladistvé, osoby starší 50 let a osoby samostatně pečující o rodinu. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Německu jsou následující:

- poradenství a zprostředkování zaměstnání,
- podpora dalšího profesního vzdělávání,
- opatření související se zaměstnáním,
- opatření na podporu zaměstnání,
- podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením (EURES TriRegio, 2016).

V Německu je také základem pracovního poměru pracovní smlouva. Zaměstnavatel je povinen vyhotovit záznam o všech smluvních podmínkách, nejpozději 1 měsíc od sjednaného začátku pracovního poměru. Tento záznam musí obsahovat následující údaje:

- jména a adresy smluvních stran,
- den nástupu do zaměstnání,
- předpokládanou délku pracovního poměru (smlouva na dobu určitou),
- místo výkonu práce,
- stručnou charakteristiku či popis práce,
- složení a výši výdělku, včetně příplatků,
- sjednanou pracovní dobu,
- délku trvání roční dovolené,
- výpovědní doby na rozvázání pracovního poměru,
- obecně formulovaný odkaz na kolektivní smlouvu či jiné dohody (EURES TriRegio, 2016).

V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v trvání nanejvýš 6 po sobě jdoucích měsíců od vzniku pracovního poměru. Ve zkušební době platí zákonná výpovědní doba v trvání 2 týdnů, pokud nebyla smluvně sjednána jiná výpovědní lhůta. Pro účely platí, že zkušební doba trvá nejméně 1 měsíc a nejvíce 4 měsíce. Lze v Německu také omezit dobu

trvání pracovního poměru. Omezení doby trvání pracovního poměru je přípustné pouze v opodstatněných případech, tak jak je definuje Bundesagentur für Arbeit, a jsou následující:

- v podniku existuje pouze přechodná potřeba pracovního výkonu,
- smlouva je sjednána na dobu určitou, kvůli ulehčení přechodu absolventa do návazného zaměstnaneckého poměru,
- je zaměstnanec zaměstnán z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance,
- zvláštní povaha práce,
- pracovní poměr na dobu určitou slouží ke zkoušce,
- osobní důvody na straně zaměstnance, odůvodňují smlouvu na dobu určitou,
- je zaměstnanec odměňován z finančních prostředků, jež jsou určeny na odměňování zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou,
- uzavření smlouvy na dobu určitou se zakládá na soudním narovnání.

Omezení doby trvání pracovního poměru na dobu určitou bez opodstatněného věcného důvodu, je přípustné pouze na 2 roky. Během této doby je pak možné prodloužit pracovní poměr nanejvýš 3x. Výši mzdy upravují kolektivní smlouvy, nebo se uzavírají individuálně se zaměstnavatelem. V Německu existují závazné minimální mzdy, stanovující minimální přípustnou mzdu vyplácenou zaměstnavatelem. Jedná se o následující 2 druhy minimální mzdy:

1. zákonná minimální mzda ve výši 8,84 EUR za odpracovanou hodinu
2. specifické minimální mzdy v jednotlivých odvětvích, stanovené v kolektivních smlouvách, většinou jsou větší než zákonná minimální mzda (EURES TriRegio, 2016).

*Tabulka 4. 1 Vyšší minimální mzda v Německu, daná obecně závaznou kolektivní smlouvou za rok 2016*

<b>Obor</b>	<b>Mzda €/hodinu</b>
<b>Odpadové hospodářství</b>	9,10
<b>Elektrikáři</b>	9,85
<b>Stavebnictví</b>	11,05
<b>Převoz peněz a cenin</b>	11,24 - 15,73
<b>Pokrývači</b>	12,05
<b>Průmyslové čištění</b>	8,70

<b>Stavba lešení</b>	10,50
<b>Malířství, natěračství</b>	10,00
<b>Pečovatelky</b>	8,65
<b>Kamenictví</b>	11,00

*Zdroj: EURES, vlastní zpracování*

V Německu je maximální denní pracovní doba upravena zákonem. Denní pracovní doba zaměstnance nesmí překročit 8 hodin, ale může být prodloužena až na 10 hodin, když ve vyrovnávacím období 6 měsíců nebude překročena průměrná denní pracovní doba v trvání 8 hodin. Kolektivní smlouva může maximální denní či týdenní pracovní dobu různě upravit. Při denní pracovní době v rozmezí 6-9 hodin mají zaměstnanci nárok na přestávku v trvání 30 minut. Při pracovní době větší jak 9 hodin, mají nárok na přestávku v trvání 45 minut. Přestávka může být rozdělena, ale nesmí být kratší jak 15 minut. Všechny tyto přestávky musí být domluveny v předstihu, nejpozději před začátkem pracovní směny. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Zaměstnanec může po zaměstnavateli žádat zkrácení rozsahu pracovní doby, a zaměstnavatel je povinen mu poskytnout nabídku míst, jež vyhovují zkrácené pracovní době. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu, pokud mu nebrání provozní náklady (pouze podniky, s více jak 15 zaměstnanci). Výpověď podaná kvůli odmítnutí přechodu na jiný rozsah pracovní doby, z obou stran, je neplatná. Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci náleží až po dobu 6 týdnů náhrada mzdy ve výši plného výdělků, pokud pracovní poměr trval alespoň 4 týdny. Po uplynutí 6 týdnů má zaměstnanec nárok na nemocenské od své zdravotní pojišťovny. Za určitých podmínek může být pracovní neschopnost prodloužena o dalších 6 týdnů. Zákonný nárok na dovolenou za kalendářní rok činí u šestidenního pracovního týdne nejméně 24 pracovních dní. U pětidenního pracovního týdne činí nárok na dovolenou nejméně 20 pracovních dní. V kolektivní smlouvě může být sjednán větší nárok na dovolenou. V podnicích s více než 10 zaměstnanci na plný úvazek, platí pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr trvá déle jak 6 měsíců, všeobecná ochrana před výpovědí. Při počítání počtu zaměstnanců, jsou zohledňováni všichni zaměstnanci a to pomocí výpočtu s určitými koeficienty. Pracovní poměr může rozvázat výpověď zaměstnanec nebo zaměstnavatel s výpovědní lhůtou čtyř týdnů k 15. dni nebo ke konci měsíce. Pro výpověď danou zaměstnavatelem platí následující výpovědní lhůty (Bundesagentur für Arbeit, 2017):

- po 2 letech: 1 měsíc,
- po 5 letech: 2 měsíce,
- po 8 letech: 3 měsíce,

- po 10 letech: 4 měsíce,
- po 12 letech: 5 měsíců,
- po 15 letech: 6 měsíců,
- po 20 letech: 7 měsíců.

V podnicích s méně jak 20 zaměstnanci, lze sjednat nižší výpovědní lhůty. Pracovní poměr pracovníka ve zkušební době, může zaměstnanec i zaměstnavatel rozvázat s výpovědní lhůtou 14 dní. V Německu se dá pracovní poměr okamžitě zrušit, pouze ze závažných důvodů. Okamžité výpovědi musí zpravidla předcházet písemné napomenutí. V případě právoplatné výpovědi, nenáleží zaměstnanci žádné odstupné. V případě vzniku pochybností a následnému zpochybnění soudem, náleží zaměstnanci odstupné v různé výši, na základě průměrného výdělku zaměstnance a také stáří. Neplatnost výpovědi může zaměstnanec uplatnit podáním žaloby příslušnému německému pracovnímu soudu nejpozději ve lhůtě 3 týdnů od doručení výpovědi. Na podnikové úrovni zastupují zájmy zaměstnanců zpravidla volené podnikové rady zaměstnanců. U nepodnikatelských subjektů ve veřejné správě působí personální rady zaměstnanců (EURES TriRegio, 2016).

### **4.3 Vybrané indikátory trhu práce České republiky a Německa a jejich komparace**

Na trhu práce existuje několik důležitých faktorů či indikátorů, jež daný trh práce ovlivňují. Pro tuto podkapitolu jsem si vybrala čtyři indikátory - vývoj nezaměstnanosti, výdaje na podporu zaměstnanosti, vývoj minimální mzdy a míru nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Tyto indikátory porovnávám ve dvou vybraných zemích – Česká republika a Německo, popřípadě s celou Evropskou unií, a to za časové období 2005 – 2016.

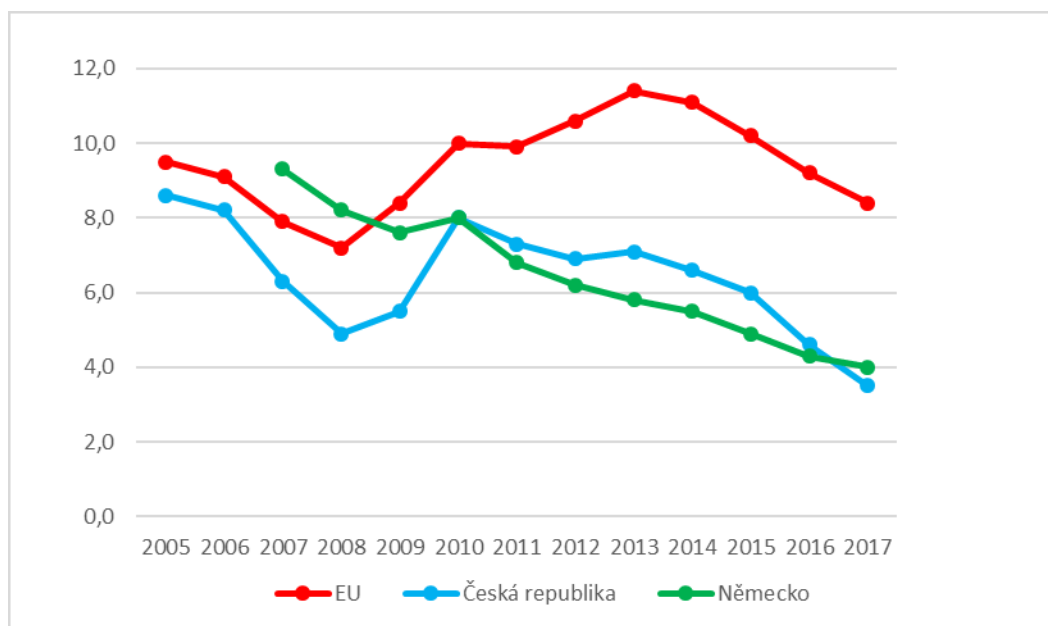
#### **4.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti je jeden z nejčastěji používaných ukazatelů a vypočítáme ji, jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním a vyjádříme v procentech, kdy počet ekonomicky aktivních obyvatel zjistíme jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných lidí. Míra nezaměstnanosti se vykazuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale můžeme ji vykazat také pro jednotlivé regiony. Při hlubším a podrobnějším zkoumání trhu práce, se určuje míra nezaměstnanosti také u dílčích skupin pracovníků (podle věku, podle pohlaví, podle úrovně dosaženého vzdělání) (Jurečka, a kol., 2010).



V České republice existují dva ukazatelé, dle kterých můžeme vykázat míru nezaměstnanosti. První z nich je označován jako registrovaná míra nezaměstnanosti a druhá se nazývá obecná míra nezaměstnanosti. Hodnota prvního ukazatele, tedy registrované míry nezaměstnanosti vychází z dat Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a obecná míra nezaměstnanosti vychází z dat z Českého statistického úřadu (Jurečka, a kol., 2010).

*Graf č. 4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a v Německu v letech 2005 – 2017 pro občany ve věku 15 – 64 let (%)*



*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování*

Graf 4.1. popisuje vývoj míry nezaměstnanosti v České republice, Německu a v celé Evropské unii a to v letech 2005 – 2017. Všechna uvedená data obsahují neočištěné údaje (sezónně neočištěné ani kalendářně upravené údaje). V grafu 4.1 je zaznačen také vývoj míry nezaměstnanosti v celé Evropské unii, tedy postupem času za všech 28 členských států. V roce 2005, kdy bylo členských států pouze 25, dosahovala míra nezaměstnanosti 9,5 %, v roce 2007 v době přistoupení dvou států – Rumunska a Bulharska, klesla míra nezaměstnanosti na 7,9 %, v roce 2008 míra nezaměstnanosti i nadále klesala a to až na 7,2 %, i přes počátek ekonomické krize. V roce 2009 zřejmě vlivem finanční krize míra nezaměstnanosti v celé Evropské unii vzrostla na 8,4 %, o rok později, v roce 2010 dosahovala až 10 %. V roce 2011 mírně klesla na 9,9 %, a následně v roce 2012 opět vzrostla na 10,6 %. Od roku 2013 do roku 2016 se míra nezaměstnanosti kolísavě pohybovala v rozmezí 9 – 11,5 %. Aktuálně, tedy v roce 2017 je míra nezaměstnanosti v Evropské unii 8,4 %, již za všech 28 členských států. (Eurostat a., 2017)

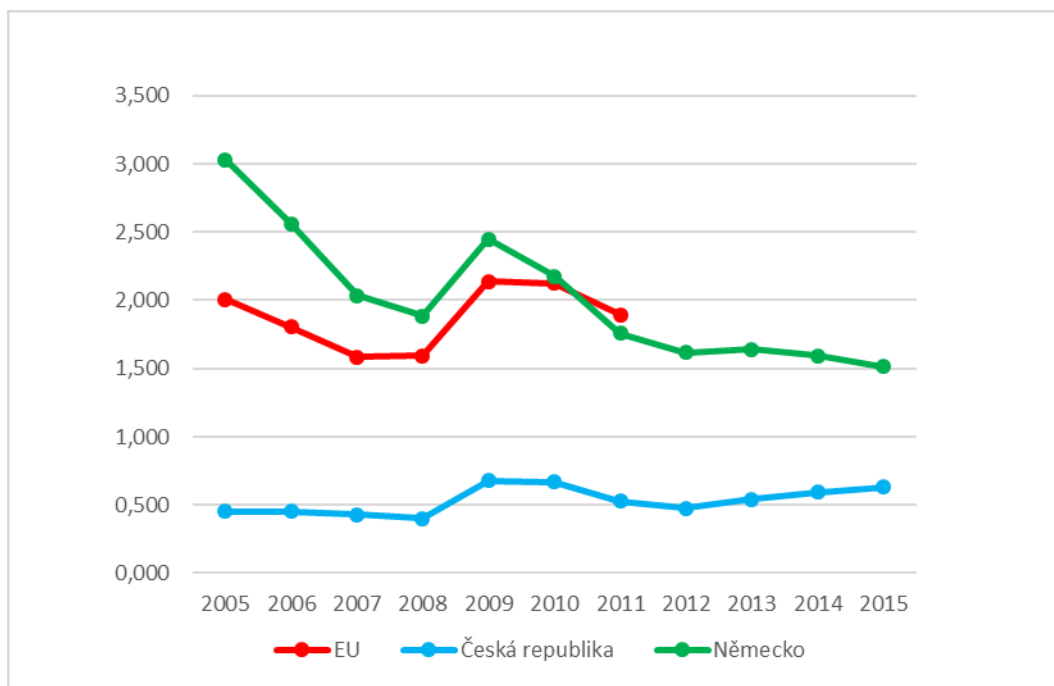
V prvním sledovaném roce, tedy v roce 2005 dosahovala míra nezaměstnanosti v Česku 8,6 %, a poté až do roku 2009 klesala až na 5,5 %. Následně v roce 2010 vlivem doznívání finanční krize, míra nezaměstnanosti rapidně stoupla na 8 %. Od roku 2011 až do současnosti míra nezaměstnanosti klesá, a to až na aktuálních 3,5 %. Obecná míra nezaměstnanosti v České republice k únoru 2017 dosahuje 3,5 %, a je to nejnižší míra nezaměstnanosti v EU (Eurostat, 2017).

Míra nezaměstnanosti Německa je dostupná až od roku 2007, a v tomto roce dosahovala 9,3 %. V době finanční krize, tedy v letech 2008 – 2010 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 8 %. V roce 2011 došlo k poklesu, a ten trvá až do dnešní doby. V únoru 2017 míra nezaměstnanosti dosahovala 4 %. Touto hodnotou se přiblížila míře nezaměstnanosti v České republice (Eurostat, 2017).

#### **4.3.2 Výdaje na podporu zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti je v České republice dále rozdělena na aktivní a pasivní politiku. Problematika podpory zaměstnanosti je v Česku zakotvena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V českém zákoně je definováno, že právo na zaměstnání má každý, bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk – základní práva občanů. Cílem aktivní politiky je povzbudit trh práce, odstranit bariéry, které omezují určité skupiny osob při vstupu na volný trh práce, přispět ke sladění mezi poptávkou a nabídkou po pracovní síle a její kvalifikaci, a aktivizovat skupiny většinově vyloučené z trhu práce. Může se jednat například o rekvalifikační kurzy, certifikace či jiné druhy výhod uplatnitelných na trhu práce (MPSV ČR E, 2017).

*Graf č. 4. 2 Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v letech 2005 – 2015 (% HDP)*



*Zdroj: MPSV ČR, vlastní zpracování*

V grafu 4.2 lze vidět procentuální porovnání výdajů, jenž Česká republika a Německo poskytují na podporu zaměstnanosti. Souhrnná data za všechny státy Evropské unie jsou dostupné jen do roku 2011, pro Českou republiku a Německo jsou zjistitelné údaje za období 2005 – 2015.

Výdaje na podporu politiky zaměstnanosti v Evropské unii v roce 2005, kdy měla pouze 25 členských států dosahovaly 2,006 % HDP EU. Během let 2006, 2007 a 2008 se výdaje na podporu zaměstnanosti snižovaly, protože v těchto letech byl také zaznamenán pokles míry nezaměstnanosti v zemích EU. Následně v letech 2009 a 2010 došlo v Evropské unii ke zvýšení míry nezaměstnanosti až na 10 %, a důsledkem toho došlo také ke zvýšení výdajů na podporu politiky zaměstnanosti z 1,6 % HDP v předešlém roce, až na 2,137 % HDP EU. V roce 2011 dosahovaly výdaje na podporu zaměstnanosti 1,894 % HDP EU při míře nezaměstnanosti 9,9 %. Údaje za celou Evropskou unii nejsou v letech 2013 až 2017 k dispozici (MPSV ČR, 2017).

Údaje za Českou republiku jsou dostupné od roku 2005 do roku 2015. V období tří let, od roku 2005 do roku 2008 byly výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice stabilní, pohybovaly se v rozmezí 0,451 – 0,401 % HDP ČR. V roce 2009, v průběhu finanční krize, dosahovala míra nezaměstnanosti 5,5 %, a výdaje na politiku zaměstnanosti se v závislosti na ní vyšplhaly na úroveň 0,679 % HDP ČR. Následující rok, tedy rok 2010 došlo k mírnému poklesu na 0,668 % HDP ČR, v roce 2011 bylo snížení výdajů výraznější – 0,528 % HDP ČR

– při míře nezaměstnanosti 7,3 %. V letech 2012 – 2015 docházelo k postupnému nárůstu výdajů, až k 0,629 % HDP ČR (MPSV ČR e., 2017).

Německo se oproti České republice pohybuje ve vyšších číslech. V letech 2005 – 2008 docházelo k postupnému poklesu výdajů na politiku zaměstnanosti z 3,032 % HDP Německa na 1,885 % HDP Německa. V roce 2009 došlo ke zvýšení výdajů na podporu zaměstnanosti opět v důsledku finanční krize, a to na 2,449 % HDP Německa. V následujících letech, až do mnou posledního sledovaného roku – 2015 – docházelo k mírnému poklesu, až na 1,516 % HDP Německa, a míra nezaměstnanosti se v té době nacházela na 4,9 % (MPSV ČR E, 2017).

#### 4.3.3 Vývoj minimální mzdy

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu, který je založen dohodami o pracích, které se konají mimo pracovní poměr, jako je například dohoda o provedení práce (DPP) a dohoda o provedení pracovní činnosti (DPČ). Výše minimální mzdy ovlivňuje motivaci obyvatelstva pracovat. S vyšší minimální mzdou se pracujícím občanům více vyplatí docházet do zaměstnání, s čímž je mimo jiné spojená také vyšší životní úroveň obyvatel (Makroekonomie, 2010).

V tabulce jsou zadány hodnoty vývoje minimální mzdy v České republice za období 2005 - 2017 a v Německu pouze od roku 2015 do roku 2017. Údaje za Německo, jsou do roku 2015 nedostupné z toho důvodu, že do té doby nebyla v Německu minimální mzda zavedena. K zavedení minimální mzdy došlo až 1. ledna 2015. Pro větší vypovídající hodnotu jsou všechny údaje uvedeny v EUR (MPSV ČR F, 2017).

*Tabulka 4. 2 Vývoj minimální mzdy v ČR a v Německu v letech 2005 – 2017 (EUR)*

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Česká republika</b>	236	261	291	300	298	302	319	310	318	310	332	366	407
<b>Německo</b>											1 440	1 440	1 498

*Zdroj: MPSV ČR, vlastní zpracování*

Údaje uvedené v tabulce 4.2 jsou pro Českou republiku dostupné v celém mnou určeném časovém období. V roce 2005 dosahovala minimální mzda 236 EUR. Do roku 2011 minimální mzda v Česku postupně stoupala a vystoupala až na 319 EUR. V následujícím roce došlo ke snížení minimální mzdy na 310 EUR, v roce 2013 se minimální mzda opět vyšplhala na 318 EUR a následně znovu klesla na 310 EUR. Od roku 2015 nastal opět nárůst minimální mzdy, až na 332 EUR a nadále rostla až na 366 EUR, kterých dosahovala v roce 2016. V současné době, tedy v roce 2017 došlo znovu ke zvýšení minimální mzdy. Ke zvýšení došlo

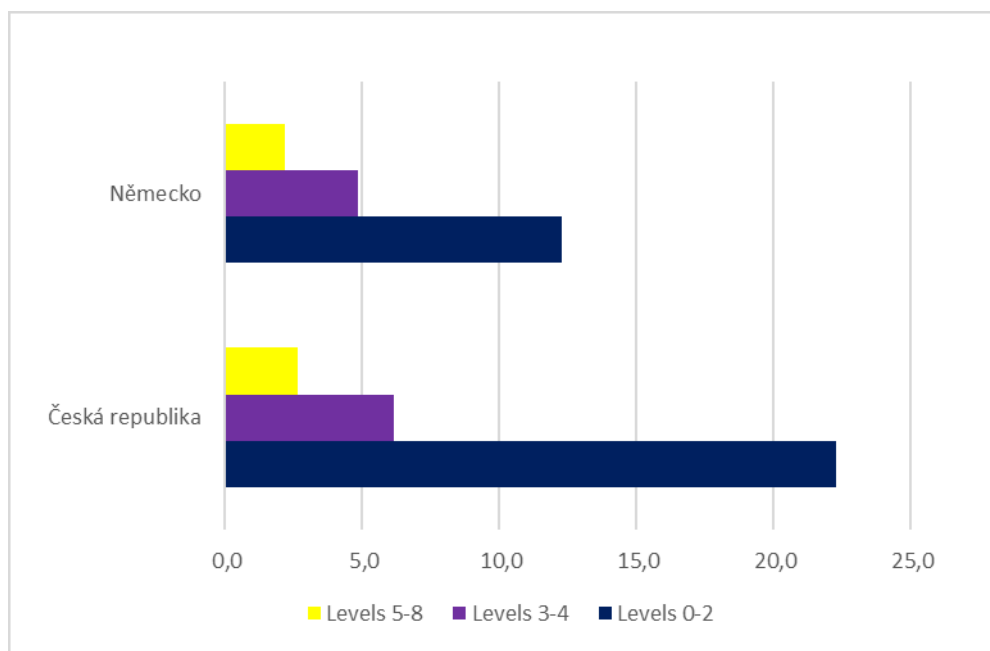
v lednu, a minimální mzda tak dosahuje 407 EUR, což je v přepočtu 11 000 Kč (MPSV ČR F, 2017)

Údaje za Německo jsou sice dostupné až od roku 2015, avšak znovu se pohybujeme v podstatně vyšších číslech, než v České republice. Minimální mzda v roce 2015 v Německu činila 1 440 EUR, v roce 2016 se její výše nezměnila, a v současné době - v roce 2017 – dosahuje minimální mzda v Německu 1 498 EUR. Celoplošně zavedená zákonná minimální mzda v Německu činí 8,50 EUR/ hodinu (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

#### 4.3.4 Míra nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání

V následujícím grafu 4.3 není rozlišeno, zda se jedná o muže či ženy, je zde pouze vyhrazen věk, a to od 15 do 64 let věku. Sledovaným rokem je rok 2014. Co se týče problematiky míry nezaměstnanosti v souvislosti se vzděláním v dané zemi, vychází se z evropské normy ISCED, což je mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání podle UNESCO a to od roku 1976. Patří do ekonomických a sociálních klasifikací Organizace spojených národů (OSN). Tato klasifikace zařazuje vzdělávací programy podle jejich obsahu pomocí dvou hlavních průřezových proměnných, a to podle úrovně vzdělávání a oboru vzdělání. Poslední verze je z roku 2011, původní verze vznikla v roce 1997 (Český statistický úřad, 2011).

*Graf č. 4.3 Míra nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR a v Německu, v roce 2014 pro občany ve věku 15 – 64 let (%)*



*Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování*

V grafu 4.3. můžeme vidět míru nezaměstnanosti v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání. Levels 0 – 2 dle ISCED znamená, že se jedná o obyvatele, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, levels 3 – 4 zahrnuje všechny středoškoláky (střední škola ukončená maturitou, nebo výučním listem), a levels 5 – 8 zahrnuje vysokoškoláky (Bakalářské, Magisterské či Doktorské studium). Z výše zobrazeného grafu 4.3 je možné vyčíst, že v České republice se nachází 22,3 % nezaměstnaných lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Německo je na tom podstatně lépe - nachází se zde pouze 12,3 % nezaměstnaných obyvatel pouze se základním vzděláním. Co se týče zaměstnanosti středoškoláků a osob s výučním listem, tak v České republice se jich nachází 6,2 %, v Německu pouze 4,9 %. Nejmenší podíl na nezaměstnanosti mají osoby ze třetí kategorie, tedy s vysokoškolským vzděláním. V České republice je pouze 2,7 % nezaměstnaných vysokoškoláků, v Německu jen 2,2 % (Český statistický úřad, 2011).

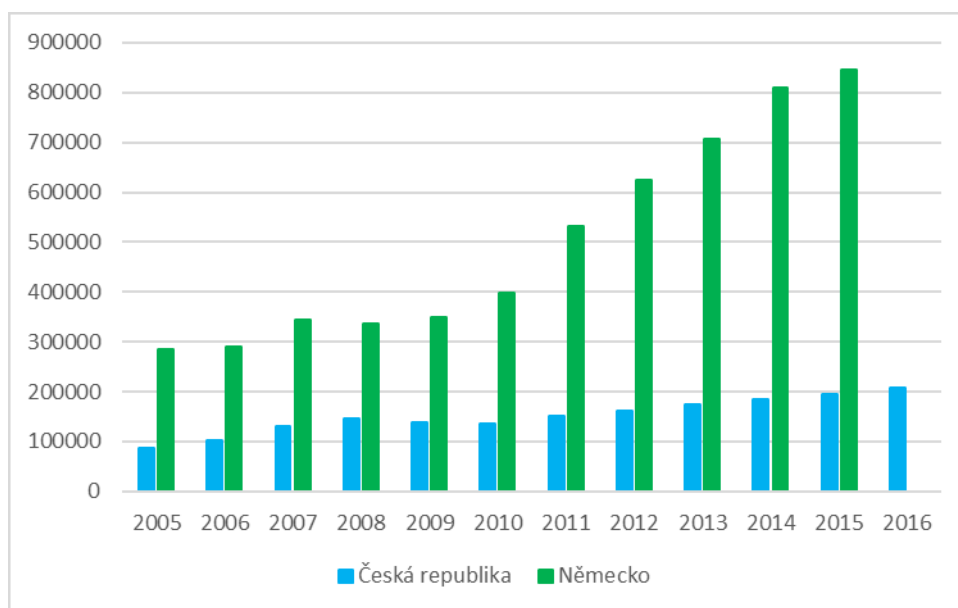
#### **4.4 Analýza a komparace volného pohybu pracovníků v České republice a v Německu**

Následující kapitola je věnována statistickým údajům, které jsou zaměřeny na ukazatele týkající se pracovní migrace. Všechny tyto údaje velmi úzce souvisí s volným pohybem pracovníků v členských státech EU. Je zde popsána pracovní migrace občanů EU do Německa a do České republiky, a jejich úspěšnost získání zaměstnání – míra zaměstnanosti těchto občanů.

##### **4.4.1 Pracovní migrace občanů EU**

V následujícím grafu 4.4 můžeme upozorovat kolik občanů Evropské unie, migrovalo do České republiky a do Německa ať už za jakýmkoliv účelem. Důvody k vycestování těchto občanů mohly být dlouhodobějšího či krátkodobějšího charakteru. V případě dlouhodobého charakteru se nejspíše jedná o usazení se z důvodu zaměstnání v těchto dvou zemích, či usazení se z rodinných důvodů. V případě krátkodobého hlediska je možné hovořit o tzv. návštěvě dané země, a to na dobu kratší 90 dnů. Údaje jsou uvedeny za roky 2005 – 2016. Není zde rozlišeno pohlaví osob, avšak problematika je opět cílená na občany ve věku 15 – 64 let (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

*Graf č. 4.4 Pracovní migrace občanů Evropské unie, v letech 2005 – 2016, občané EU ve věku 15 – 64 let*



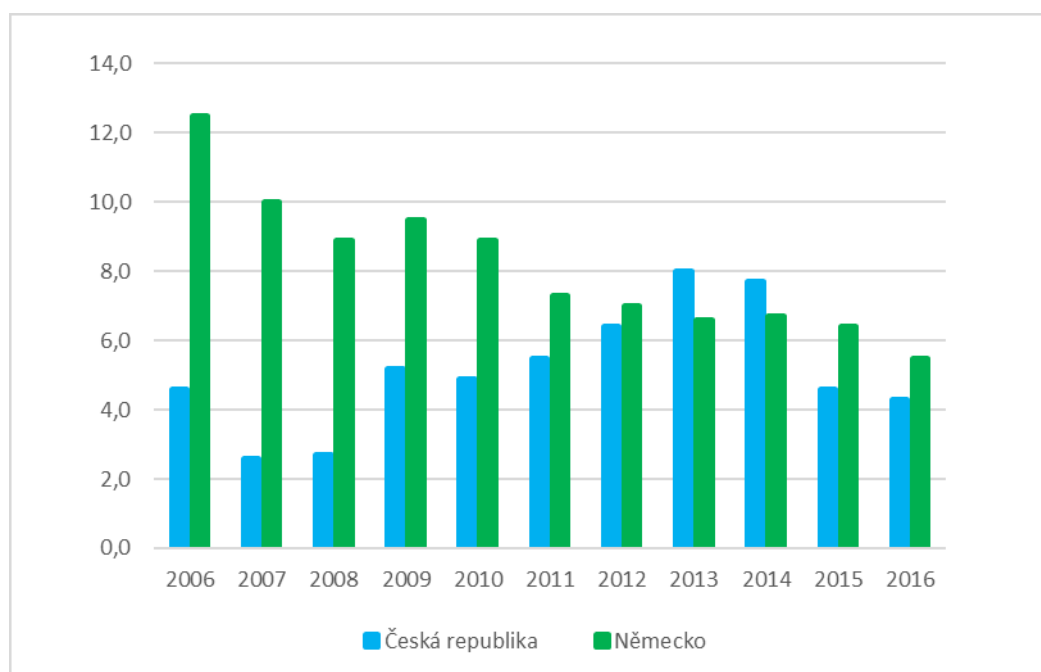
*Zdroj: MPSV ČR, Bundesministerium des Innern, vlastní zpracování*

V roce 2005 do České republiky migrovalo celkem 87 144 občanů Evropské unie, postupem času se počet těchto občanů zvyšoval, a v roce 2008 se v České republice nacházelo 145 974 občanů z jiných členských států Evropské Unie. V roce 2009 se v České republice vyskytovalo 137 164 občanů z jiného členského státu EU, a od té doby se počet migrantů z členských států EU postupně zvyšoval. V České republice se migrační krize, která zasáhla Evropu již v roce 2015 téměř neprojevila. Počet migrantů z ostatních členských států EU postupně rostl už od roku 2011, kdy jejich celkový počet dosahoval 151 425 osob. Nárůst přesto až do roku 2016 nebyl tak velký, a to převážně proto, že migrační krize se týkala v první řadě osob migrujících ze třetích zemí světa – převážně Africký kontinent. V roce 2016 dosahovala pracovní migrace občanů EU do České republiky více než 200 000 osob (MPSV g. ČR, 2017). Z grafu 4.4 lze také vyčíst údaje o počtu občanů EU, kteří migrovali do Německa. V Německu jsou počty osob migrujících z jiného členského státu EU o poznání horší – vyšší. V roce 2005 do Německa přišlo téměř 300 000 občanů ostatních členských států EU, a od toho roku počty migrantů rapidně stoupaly až se v roce 2015 zejména i vlivem migrační krize dostaly na necelých 850 000 občanů jiných členských států EU (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

#### 4.4.2 Míra nezaměstnanosti občanů EU

Výši míru nezaměstnanosti v České republice a v Německu ovlivňují také občané jiných členských států Evropské unie, kteří odcházejí za prací do jiného členského státu, v tomto případě právě do České republiky a do Německa. V následujícím grafu se tedy jedná o míru nezaměstnanosti občanů členských států Evropské unie, kteří přicházejí do Česka a do Německa, opět v letech 2006 – 2016. Data za rok 2005 nejsou dostupná ani za Českou republiku, ani za Německo.

*Graf č. 4.5 Míra nezaměstnanosti migrujících občanů členských států EU v ČR a v Německu, v letech 2006 – 2016 (%)*



*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování*

V roce 2006 byla míra nezaměstnanosti občanů členských států EU, kteří přišli do České republiky 4,6 % a v následujících dvou letech klesala až na 2,7 %. V dalších letech docházelo k růstu nezaměstnanosti těchto občanů a to zřejmě vlivem finanční krize, která zasáhla i Českou ekonomiku. Od roku 2009 do roku 2013 se míra nezaměstnanosti těchto občanů vyšplhala až na úroveň 8 %, a následně až do roku 2016 klesala. V roce 2016 dosahovala míra nezaměstnanosti osob z jiného členského státu EU v České republice 4,3 % (ÚP ČR, 2017).

V Německu byl vývoj míry nezaměstnanosti občanů jiných členských států následující. V roce 2006 dosahovala míra nezaměstnanosti těchto občanů až 12,5 %, což bylo nejvyšší procento během sledovaného období 2006 – 2016. Poté míra nezaměstnanosti

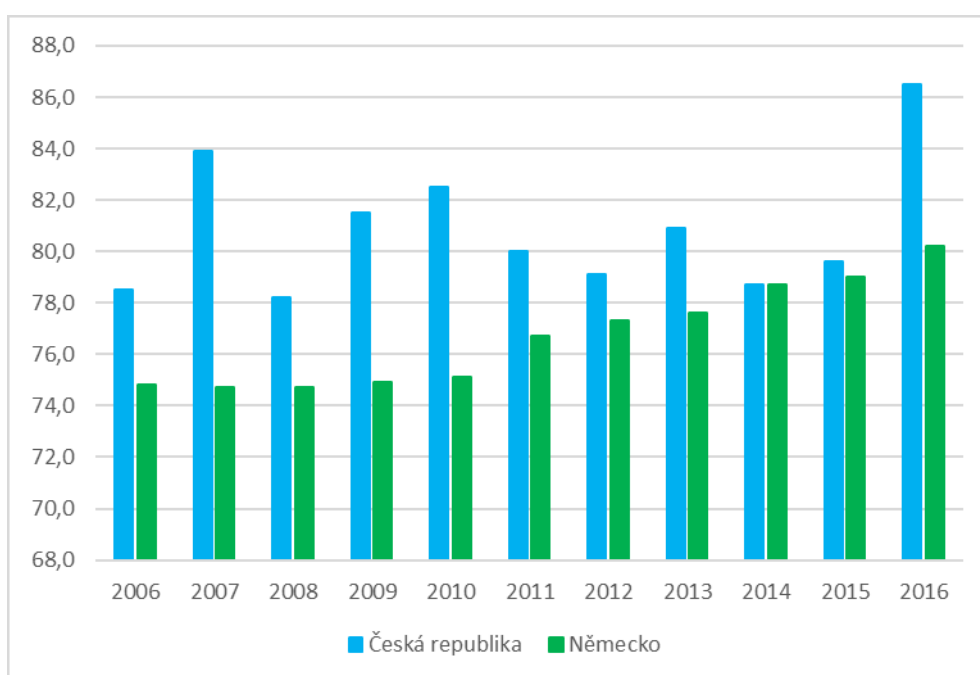


občanů EU v Německu klesala až na hodnotu 5,5 %, kterých dosahovalo Německo v roce 2016 (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

#### 4.4.3 Míra zaměstnanosti občanů EU pobývajících/žijících v České republice a v Německu

Následující graf 4.7 pojednává o tom, kolik osob, z celkového počtu migrujících osob z ostatních členských států EU do České republiky či do Německa úspěšně našlo zaměstnání – tedy jaká je míra zaměstnanosti těchto osob.

Graf č. 4. 6 Míra zaměstnanosti občanů EU pobývajících/žijících na území České republiky v letech 2006 – 2016



*Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování*

Prvním sledovaným rokem je v tomto případě rok 2006, a míra zaměstnanosti migrujících občanů z jiných členských států Evropské unie do České republiky v tomto roce dosahovala 78,5 %, v dalším roce došlo ke zvýšení, na 83,9 %, a poté v následujících letech míra zaměstnanosti občanů Evropské unie pracujících v České republice klesala, až do roku 2016. V tomto roce se míra zaměstnanosti pohybovala na úrovni 86,5 %.

V Německu se po celou dobu míra zaměstnanosti těchto občanů pohybovala pod hranicí 80,2 %. V roce 2006 byla míra zaměstnanosti těchto osob pouze 74,8 %, a to je o celá 3,7 % méně, než v České republice ve stejném roce. V následujících letech se míra zaměstnanosti občanů ostatních členských států EU stále nacházela o několik procent níže, než míra zaměstnanosti v České republice. V roce 2014 se Německo poprvé ve sledovaném

období procentuálně vyrovnalo míře zaměstnanosti, která v obou zemích v tomto roce dosahovala 78,7 %. V roce 2016 byla míra zaměstnanosti v Německu nižší – 80,2 %.

#### **4.5 Návrhy a doporučení**

V následující kapitole je prostor pro zhodnocení situace na pracovním trhu v České republice a v Německu, a také pro návrhy a doporučení, která budou vhodná ke zlepšení a zefektivnění stávající situace v těchto dvou zemích.

Z dat a statistik popsaných ve čtvrté kapitole vychází, že rozdíly mezi těmito zeměmi jsou razantní, a to zejména ve výši minimální mzdy, která se v posledním sledovaném roce, tedy v roce 2017 liší až o 1 900 EUR. Takže jedním z prvních opatření plynoucích pro Německo by mohlo být snížení minimální mzdy, která je dle mého názoru příliš vysoká. Pokud by však došlo ke snížení minimální mzdy, mohlo by to znamenat naopak větší zatížení státního rozpočtu Německa, protože za podmínek snížené minimální mzdy, by se mohlo stát, že někteří pracující by právě z tohoto důvodu raději nepracovali a pobírali by dávky v nezaměstnanosti. Z toho důvodu se mi jeví jako nejlepší řešení naopak zvyšovat minimální mzdu v České republice, což sice znamená větší finanční zátěž pro firmy a podnikatele, ale jistě by se to odrazilo v nižší míře nezaměstnanosti. Co se týče legislativy, v České republice je minimální mzda zakotvena v Zákoníku práce a je pro všechny odvětví stanovena ve stejné výši. V Německu je tomu jinak. Minimální mzdu mají mimo jiné stanovenou také kolektivními smlouvami, které určují vyšší minimální mzdu než výše zmiňovaných 8,48 EUR/den. V politice zaměstnanosti v Německu hraje hlavní roli Spolková agentura práce, regionální ředitelství a jednotlivé úřady práce, tzv. pracovní agentury, kdežto v České republice je to především Úřad práce ČR se sídlem v každém Krajském městě. Do nedávné doby mělo Německo více orgánů, které řešily trh práce, v současné době už veškerou pracovní problematiku řeší Bundesagentur für Arbeit, ze které jsem mimo jiné také čerpala.

Další věcí je zatížení státního rozpočtu výdaji na sociální zabezpečení obyvatel Německa. Již od roku 2003 bylo ve snahách Německa završit program Hartz IV, což je soubor reforem trhu práce. Předchůdci programu Hartz IV jsou Hartz I. a II. jenž zahrnuje rekvalifikační kurzy podpory podnikatelům rekrutujících se z řad nezaměstnaných, růst počtu pracovních center a vytvoření zvláštních pracovních míst s nižší, ale postupně rostoucí daňovou a sociální zátěží. Těžištěm programu Hartz III. byla především přeměna Úřadů práce (“Bundesanstalt für Arbeit”) v moderní Agenturu práce (“Bundesagentur für Arbeit”) (Bundesagentur für Arbeit, 2017).

Co se týče výdajů na podporu politiky zaměstnanosti, i přesto, že je Německo několikanásobně větší země než Česká republika a má cca o 70 milionů více obyvatel, poskytuje příliš mnoho financí právě na podporu zaměstnanosti (cca 1,5 % HDP Německa).

Další oblastí, kterou jsem se ve své práci zabývala je míra nezaměstnanosti, která je v obou zemích srovnatelná. Z posledního sledovaného roku 2017 je možné vypožorovat, že míra nezaměstnanosti v obou zemích postupně klesá. V letošním roce, tedy v roce 2017 má Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii. Ke snížení míry nezaměstnanosti došlo zřejmě vlivem vytvořením nových pracovních míst, nebo efektivnějším rozdělení alokace určené právě na politiku zaměstnanosti, která přímo podporuje občany k rychlejšímu nalezení zaměstnání právě především tvorbou nových pracovních míst. Důvodem snížení míry nezaměstnanosti může být také migrace, která je konkrétně v Německu v posledních několika letech velice aktuálním tématem. Do Německa migrují jak obyvatelé z jiných členských států EU, na což byla zaměřena celá bakalářská práce, tak vedle ní existuje také migrace osob ze zemí třetího světa (země mimo členské státy EU). Pracovní síla, která do Německa přichází právě za účelem zajištění lepších podmínek pro život, přičemž má nižší nároky na mzdu, oproti tamním občanům a obyvatelům z jiných členských zemí EU.

Českou republiku počet příchozích obyvatel - migrantů, ať už za prací, nebo za lepšími životními podmínkami (týká se především občanů ze zemí třetího světa) tolik netrápí, v porovnání právě s Německem. Problematika migrujících osob se Německa dotkla z celé EU asi nejvíce. Ať už migrace ze třetích zemí světa (což jsou osoby, které si nárokují sociální dávky a stávají se tedy příživníky na sociálním zabezpečení Německa), tak občané EU migrující za prací. Proto by byla vhodná regulace osob, které přichází do Německa. Je totiž potřeba rozlišovat, které osoby migrují za účelem získání práce ať už v Česku nebo v Německu, a které osoby přichází pouze kvůli vyšším sociálním dávkám.

## 5. Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala volným pohybem pracovníků, se zaměřením na pracovní trh v České republice a v Německu. Pro účely bakalářské práce jsem si vybrala dvě hlavní metody, to je analýza a následná komparace pracovního trhu a volného pohybu pracovníků v České republice a v Německu. Cílem práce bylo zhodnotit situaci na pracovním trhu vybraných zemích Evropské unie prizmatem volného pohybu pracovníků, a následně navrhnout doporučení na zefektivnění pracovního trhu v těchto zemích. Pro analýzu a komparaci pracovního trhu a volného pohybu pracovníků v těchto dvou zemích jsem si vybrala časové období od roku 2005 do roku 2016, případně do roku 2017. V některých případech byla časová řada narušena z důvodu nedostupnosti údajů. Data k vypracování analýzy byla získána z Eurostatu, Českého statistického úřadu, portálu EURES a z Ministerstva práce a sociálních věcí.

Po uvedení do problematiky následovala druhá kapitola, v rámci které byla věnována pozornost především historii Společného trhu, později Jednotného vnitřního trhu, dále zde byly rozebrány čtyři svobody vnitřního trhu – volný pohyb osob (jenž zahrnuje i volný pohyb pracovníků), služeb, zboží a kapitálu, s dodatkem potenciální páté svobody – volného pohybu poznatků. Kapitola se věnovala také principům fungování Evropské unie jimiž jsou princip nediskriminace, princip harmonizace, princip přístupu na trh a princip přeshraničního prvků.

Třetí kapitola byla zaměřena na volný pohyb osob, který dále dělíme na volný pohyb občanů Unie, volný pohyb pracovníků/osob hledajících práci, volný pohyb FO/PO při realizaci svobody usazování a volný pohyb FO/PO při realizaci volného pohybu služeb. V rámci třetí kapitoly jsem se podrobně věnovala volnému pohybu pracovníků/osob hledajících práci, a to konkrétně v České republice a v Německu. V kapitole je vymezen pojem „pracovník“, a dále práva a povinnosti občanů Evropské unie, jenž se ucházejí o zaměstnání v jiném členském státě EU a to v rámci sítě EURES. Kapitola se věnuje také uznávání odborných kvalifikací v rámci EU a definuje také výjimky z volného pohybu pracovníků, jimiž jsou osoby, které nedodržují stanovené podmínky, jako například veřejný pořádek, veřejnou bezpečnost a ochranu zdraví. Je zde také vymezen pojem přechodná období, jejichž hlavní myšlenkou nebylo úplné zabránění přístupu na pracovní trh některého z členských států EU - 15, ale spíše podmíněný přístup na pracovní trh. Podmínky přístupu na trh se týkaly především platných pracovních povolení. Hlavním důvodem zavedení výše zmíněného opatření, byla ochrana pracovních trhů a to nejen „starých“ členských států, ale také přistupujících států, nikoliv snaha zabránění migrace osob mezi těmito státy.

Ve čtvrté kapitole byla věnována pozornost pracovnímu trhu v České republice a v Německu. Kapitola se zaměřuje také na dvě již zmiňované metody, které přispěly k dosažení cíle bakalářské práce, a to provedením analýzy pracovního trhu a volného pohybu pracovníků v České republice a v Německu, a následné komparace zjištěných výsledků. Pracovní trh v daných zemích jsem analyzovala z hlediska čtyř indikátorů – vývoj míry nezaměstnanosti, výše výdajů na podporu zaměstnanosti, vývoj minimální mzdy a míru nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Všechny zjištěné výsledky z provedené analýzy byly následně porovnány mezi sebou, a to opět v letech 2005 – 2016.

Součástí čtvrté kapitoly jsou také návrhy a doporučení, která jsou jakýmsi závěrem pro čtvrtou kapitolu. Jsou zde vyňaty a vyzdviženy problematické oblasti trhu práce v České republice a v Německu, a následně jsou navrhována opatření či doporučení, díky kterým by mohlo dojít ke zlepšení či zefektivnění trhu práce v těchto dvou zemích.

## Seznam použité literatury

1. BUNDESMINISTERIUM DES INNEREN, *Abschlussbericht* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: [http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Migration-Integration/Zuwanderung/Arbeitsmigration/arbeitsmigration\\_node.html](http://www.bmi.bund.de/DE/Themen/Migration-Integration/Zuwanderung/Arbeitsmigration/arbeitsmigration_node.html)
2. CIHELKOVÁ, Eva a kol. *Evropská ekonomická integrace: procesy, politiky, governance*. 1. vydání. Praha : Nakladatelství Oeconomica. 2011. 335 s. ISBN 978-80-245-1835-0.
3. CONSILIUM. *Jednotný digitální trh v Evropě* [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/digital-single-market-strategy/>
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)* [online]. [cit. 2017-05-01]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_vzdelani\\_cz\\_isced\\_2011](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011)
5. DRASTÍKOVÁ, Jana a Magdaléna KUBEČKOVÁ. *Bariéry podnikání na vnitřním trhu EU aneb jak zdolat všechny překážky*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2008. 108 s. ISBN 978-80-248-1903-7.
6. EURES TriRegio. *Informace pro přeshraniční pracovníky v česko-německo-polském pohraničí*. 2016. [online]. [cit. 2017-04-25]. Dostupné z: <http://www.eures-triregio.eu/>
7. EUROSTAT. *Databáze*. 2017. [online]. [cit. 2017-04-28]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
8. EUROPEAN COMMISSION. *Evropa volného pohybu: schengenský prostor* 2017. [online]. [cit. 2017-04-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/home-affairs/>
9. EUROPEAN COMMISSION. *Komise představila 16 opatření k vytvoření jednotného digitálního trhu v Evropě* 2017. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-4919\\_cs.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4919_cs.htm)
10. EUROSOKOP A. *Jak byly otevřeny trhy zboží* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8734/0/clanek/volny-pohyb-zbozi/>
11. EUROSOKOP B. *Otevírání trhů služeb na vnitřním trhu EU* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z <https://www.euroskop.cz/8735/sekce/volny-pohyb-sluzeb/>
12. EUROSOKOP C. *Volný pohyb kapitálu* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z <https://www.euroskop.cz/8737/sekce/volny-pohyb-kapitalu/>
13. EUROSOKOP D. *Ekonomická integrace* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/285/0/clanek/e-f/>

14. EUROSKOP E. *Pátá svoboda vnitřního trhu: volný pohyb poznatků* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8738/0/clanek/5-svoboda-volny-pohyb-poznatku/>
15. EUROSKOP F. *Základní informace o vnitřním trhu* 2017. [online]. [cit. 2017-03-29]. Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8739/sekce/zakladni-informace-o-vnitnim-trhu/>
16. FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie.*, 1. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
17. JUREČKA, Václav., a kol. *Makroekonomie*. 2010. 1. vydání, Praha: Grada Publishing, a.s., ISBN 978-80-247-3258-9.
18. KRÁL, Richard a kol. *Volný pohyb pracovníků v EU v kontextu skončení přechodných opatření*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2012. 214 s. ISBN 978-80-87146-52-1.
19. KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU*. Praha: Leges, 2014, 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.
20. LENFELD, Jiří a Eva ZÁHOŘOVÁ, *Lisabonská smlouva*, 2008, s. 78.
21. MPSV ČR A. *Česká republika - životní a pracovní podmínky* 2017. [online]. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/cesko>
22. MPSV ČR B. *Německo – životní a pracovní podmínky* 2017. [online]. [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/nemecko>
23. MPSV ČR C. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* 2017. [online]. [cit. 2017-04-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
24. MPSV ČR D. *Přeshraniční partnerství slaví úspěch* 2016. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/21100>
25. MPSV ČR E. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR* 2016. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13909>
26. MPSV ČR F. *Minimální mzda* 2017. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>
27. MPSV ČR G. *Integrace cizinců* 2017. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1278>
28. STEHLÍK, Václav a kol. *Praktikum práva Evropské unie. Vnitřní trh*. Praha: Leges, 2011, 288 s. ISBN 978-80-87576-09-0.
29. ŠIŠKOVÁ, Naděžda a kol. *Evropské právo 2: jednotný vnitřní trh*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-949-4.
30. ŠLOSARČÍK, Ivo, *Politický a právní rámec evropské integrace*, 3. aktualizované vydání. Nakladatelství Wolters Kluwer, 2010, 452 s.. ISBN: 978-80-7357-471-0.

31. URBAN, Luděk. *Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění*. Praha: Linde Praha, a. s., 2002. ISBN 80-7201-330-0.
32. ÚP ČR. *Uchazeči z EU* 2017. [online]. [cit. 2017-04-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu>
33. VAVREČKOVÁ, Jana a kol. *Migrace odborníků do zahraničí a potřeba kvalifikovaných pracovních sil*. Praha: Výzkumný Ústav Práce a Sociálních Věcí Praha, 2006. ISBN 80-87007-00-X.
34. ZLÝ, Bohumír. *Teorie mezinárodní ekonomické integrace*. Karviná, 2006. 142 s. ISBN 80-7248-376-5.



## **Seznam zkratek**

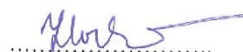
BENELUX – Belgie, Nizozemí, Lucembursko  
ČR – Česká republika  
DPČ – Dohoda o pracovní činnosti  
DPH - Daň z přidané hodnoty  
DPP – Dohoda o provedení práce  
EHS – Evropské hospodářské společenství  
ES – Evropské společenství  
ESUO – Evropské společenství uhlí a oceli  
EU – Evropská unie  
FO – Fyzická osoba  
HDP – Hrubý domácí produkt  
JEA – Jednotný evropský akt  
MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky  
OSN – Organizace spojených národů  
OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná  
PO – Právnícká osoba  
SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie  
ÚP ČR – Úřad práce České republiky  
USA – United State of America  
ZP – Zákoník práce

## Prohlášení o využití výsledku bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠBTUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5.5.2014...



Lucie Zlochová

## **Seznam tabulek**

Tabulka 4. 1 Vyšší minimální mzda v Německu, daná obecně závaznou kolektivní smlouvou za rok 2016 .....	38
Tabulka 4. 2 Vývoj minimální mzdy v ČR a v Německu v letech 2005 – 2017 (EUR) .....	44

## Seznam grafů

Graf č. 4. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a v Německu v letech 2005 – 2017 pro občany ve věku 15 – 64 let (%) .....	41
Graf č. 4. 2 Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR a Německu v letech 2005 – 2015 (% HDP).....	42
Graf č. 4. 3 Míra nezaměstnanosti dle nejvyššího dosaženého vzdělání v ČR a v Německu, v roce 2014 pro občany ve věku 15 – 64 let (%).....	45
Graf č. 4. 4 Pracovní migrace občanů Evropské unie, v letech 2005 – 2016, občané EU ve věku 15 – 64 let .....	47
Graf č. 4. 6 Míra nezaměstnanosti migrujících občanů členských států EU v ČR a v Německu, v letech 2006 – 2016 (%) .....	48
Graf č. 4. 7 Míra zaměstnanosti občanů EU pobývajících/žijících na území České republiky v letech 2006 – 2016 .....	49